



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Melgar Panta, Karina Isabel (orcid.org/0000-0001-5980-0609)

ASESORES:

Mag. Quispe Santos, Liz Verónica (orcid.org/0009-0000-7806-3333)
Dr. Malca Valverde, Eduardo Narcisho (orcid.org/0000-0002-6427-8648)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CALLAO — PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi hermano Dennys Melgar, por
su apoyo incondicional.

“Nunca es tarde para volver a
empezar”

AGRADECIMIENTO

A mis maestros y compañeros de la UCV,
por su dedicación, compromiso,
conocimiento y apoyo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MELGAR PANTA KARINA ISABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión Pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral docente en educación básica regular de Instituciones Públicas en Huánuco", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
KARINA ISABEL MELGAR PANTA DNI: 10672888 ORCID: 0000-0001-5080-0609	Firmado electrónicamente por: KMELGARP el 10-01- 2024 20:56:20

Código documento Tríce: TRI - 0729709



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPE SANTOS LIZ VERONICA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión Pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral docente en educación básica regular de Instituciones Públicas en Huánuco", cuyo autor es MELGAR PANTA KARINA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPE SANTOS LIZ VERONICA DNI: 40727925 ORCID: 0009-0000-7806-3333	Firmado electrónicamente por: LOUISPESA2 el 18- 01-2024 13:28:59

Código documento Trilce: TRI - 0729708

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1 Tipos y diseño de investigación	27
3.2 Variables y operacionalización	27
3.3 Población y muestra	33
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.5 Procedimientos.....	36
3.6 Métodos de análisis de datos	36
3.7 Aspectos éticos.....	37
IV. RESULTADOS	39
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES.....	54
VII. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de normalidad de las variables	39
Tabla 2: Resumen del modelo.....	40
Tabla 3: ANOVA.....	40
Tabla 4: Correlación entre gestión pública y políticas educativas inclusivas.....	41
Tabla 5: Correlación entre gestión pública y satisfacción laboral	42
Tabla 6: Correlación entre políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral ..	43
Tabla 7: Estadística descriptiva para las 28 preguntas (200 encuestas).....	110
Tabla 8: Estadística de fiabilidad.....	118
Tabla 9: Resumen de procesamiento de casos	118
Tabla 10: Estadísticas del total de elementos	118
Tabla 11: Análisis estadístico de las 28 preguntas, parte 1	120
Tabla 12: Análisis estadístico de las 28 preguntas, parte 2	121
Tabla 13: Análisis estadístico de las 28 preguntas, parte 3	122
Tabla 14: Resultado de respuesta por porcentaje de la primera variable: Gestión pública.....	123
Tabla 15: Resultado de respuesta por porcentaje de la segunda variable: Políticas educativas inclusivas.....	124
Tabla 16: Resultado de respuesta por porcentaje de la tercera variable: Satisfacción laboral	125

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre las variables: gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral docente, en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco. Para llevar a cabo este estudio, se utilizó una metodología básica, de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental - transeccional y de nivel correlacional. Los datos se consiguieron de una muestra de 200 docentes, de zonas rurales de la región Huánuco. Para la validación de instrumentos, se utilizó la técnica de juicios de expertos. Se determinó el nivel de confiabilidad, encontrando un valor excelente de Alfa de Cronbach de 97,8% para las variables. Se utilizó la técnica de encuesta para recopilar la información, mediante un cuestionario como instrumento, con escala de Likert. Al aplicar la prueba de regresión lineal múltiple, se concluyó que existe un valor significativo de 89,6% definida como dirección lineal positiva y relación fuerte, con una significancia de 0.000, lo cual indicó que existe una relación entre las variables. Además, el comportamiento de los predictores ejerce una influencia del 80.3% sobre la variable satisfacción laboral. Respecto a los objetivos específicos se determinó la correlación a través de la prueba estadística de Rho de Spearman.

Palabras claves: Motivación, educación de calidad, diversidad, inclusión educativa, variabilidad de aprendizaje.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the degree of relationship between the variables: public management, inclusive educational policies and teacher job satisfaction in regular basic education in public institutions in Huánuco. To carry out this study, a basic quantitative methodology was used, with a non-experimental - transectional and correlational design. The data were obtained from a sample of 200 teachers in rural areas of the Huanuco region. For the validation of the instruments, the technique of expert judgment was used. The level of reliability was determined, finding an excellent Cronbach's Alpha value of 97.8% for the variables. The survey technique was used to collect the information, using a questionnaire as an instrument, with a Likert scale. When applying the multiple linear regression test, it was concluded that there is a significant value of 89.6% defined as positive linear direction and strong relationship, with a significance of 0.000, which indicated that there is a relationship between the variables. In addition, the behavior of the predictors exerts an influence of 80.3% on the job satisfaction variable. Regarding the specific objectives, the correlation was determined through Spearman's Rho statistical test.

Keywords: Motivation, quality education, diversity, educational inclusión, learning variability.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del campo de la gestión pública y las políticas educativas inclusivas, la educación de calidad y equidad se ha identificado como un objetivo clave, en el desarrollo de un país. Sin embargo, diversos estudios han arrojado resultados insatisfactorios, evidenciando que la educación enfrenta una serie de problemas. Con el fin de abordar esta situación, se realizó un análisis sobre qué tan satisfechos se sienten los docentes, dado que son ellos quienes tienen una relación directa con los estudiantes y les proporcionan las herramientas necesarias que pueden ayudar a adquirir competencias y desarrollarse como ciudadanos autónomos, capaces de resolver problemas.

A nivel internacional, la organización para la cooperación y desarrollo económico, identificó que la satisfacción laboral de los docentes afecta directamente al aprendizaje de los estudiantes, ya que es importante que los docentes se sientan realizados, satisfechos y comprometidos con la educación; además, en los últimos cinco años ha disminuido la proporción de los docentes que antes sentían satisfacción con su trabajo, una de las causas es el trabajo que tienen que realizar, como mayor carga administrativa, la enseñanza a estudiantes con variabilidad de aprendizajes, y los exagerados requerimientos que se establecen dentro de las políticas educativas en constante cambio.. (organización para la cooperación y el desarrollo económico [OCDE], 2020)

A nivel nacional, en el Perú se han implementado políticas educativas inclusivas, a favor de la diversidad de estudiantes, incluidos los estudiantes que presentan alguna discapacidad y/o problemas de aprendizaje; en las que se hace referencia un nuevo enfoque, el diseño universal para el aprendizaje- DUA; y servicios de apoyo educativo interno y externo, que serían un soporte para los docentes que cuentan con estudiantes con discapacidad; sin embargo, las gestiones para llevar a cabo esta implementación fueron muy escasas. Aún muchos docentes del sector público desconocen las nuevas políticas educativas inclusivas. Es por ello que, el Ministerio de Educación, consideró que la inclusión es un proceso permanente que reconoce y valora la diversidad. (Ministerio de Educación [MINEDU], 2021)

A nivel regional, Huánuco, es una región, así como muchas regiones del Perú, que se encuentran en un contexto vulnerable desde diversas perspectivas, tienen zonas rurales y muchas instituciones educativas de básica regular se encuentran en zonas de difícil acceso, no cuentan con las herramientas y recursos necesarios para atender la diversidad de sus aulas. La cantidad de especialista del servicio de apoyo SAANEE, cuyo trabajo es asesorar a todas las instituciones públicas de básica regular, que cuentan con estudiantes con discapacidad; no se abastecen para atender a todas las instituciones públicas de básica regular que cuentan con estudiantes con alguna discapacidad, lo que impide que se lleve a cabo de acuerdo a las políticas educativas inclusivas, una atención de calidad y equidad a los estudiantes. A pesar de ello, se hacen intentos por asesorar a instituciones de zonas rurales a través de la virtualidad, a pesar de la deficiente conexión a internet. (Plataforma digital única del estado peruano, 2023)

A nivel local, los directores y docentes de instituciones educativas focalizadas por el servicio de apoyo educativo especializado virtual- SAEEV, de la Región Huánuco, se muestran agradecidos por las capacitaciones y asesorías; sin embargo, manifiestan las necesidades con las que cuentan sus instituciones educativas y se sienten abandonados por el MINEDU, y consideran que las políticas inclusivas se dan de forma arbitraria sin considerar las gestiones que hay que asumir para implementarlas. Además, la deficiente infraestructura con acceso para estudiantes con discapacidad, la falta de materiales especializados para estudiantes con discapacidad, y la falta de conectividad a internet impide el logro de algunas competencias como por ejemplo el uso de las TIC; además, limita a los docentes en la preparación y elaboración de sus sesiones de clase, con la última tecnología. (Dirección de educación básica especial [DEBE], 2023)

Al respecto se consideró de suma importancia realizar este estudio considerando que la satisfacción laboral docente debe ser positiva, respecto a las políticas educativas inclusivas y a la gestión pública, debido a que está en juego el desempeño de los estudiantes a cargo de los profesores de la Región Huánuco. Se demostró cómo una mayor satisfacción laboral puede llevar a que los docentes se sientan más comprometidos y motivados, lo cual se traduce en mejores resultados académicos para los estudiantes. Además, se demostró que las políticas educativas inclusivas y una gestión pública efectiva son fundamentales para

garantizar la equidad en la educación.

En tal sentido, este estudio planteó describir la relación que existe entre: gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco; formulándose la interrogante que constituyó el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco? Y los problemas específicos: PE 1, ¿En qué medida, gestión pública se relaciona con las políticas educativas inclusivas en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco?; PE 2: ¿De qué manera la gestión pública se relaciona con la satisfacción laboral docente, en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco? y el PE 3: ¿De qué manera las políticas educativas inclusivas se relacionan con la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco?

La justificación epistemológica sobre el estudio respecto a la satisfacción laboral docentes es relevante para desarrollar políticas y programas educativos, que comprendan y resuelvan este fenómeno y así utilizar dicho conocimiento en beneficio de la calidad educativa.

La justificación social del estudio se basa en cumplimiento del primer objetivo nacional, que es lograr el desarrollo pleno y capacidades de las personas, garantizando servicios educativos de calidad y cuyo centro es la persona; y el cumplimiento de este objetivo contribuirá en el futuro próximo y consolidado del Perú, como un país multidiverso integrado al mundo y demostrándose orgulloso de su diversidad, al ser democrático, ético, inclusivo y competitivo (Centro nacional de planeamiento estratégico [CEPLAN], 2023)

Como objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco. En tanto los objetivos específicos son: OE1, Identificar el grado de correlación entre la gestión pública y las políticas educativas inclusivas en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco; OE 2, Comparar el grado de relación entre la gestión pública

y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco y el OE 3, Identificar el grado de relación entre las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco.

Respecto a las hipótesis, se propuso como hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco. Como hipótesis específicas tenemos: HE 1, Existe una relación relevante entre la gestión pública y las políticas educativas inclusivas en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco; HE 2, Existe una relación relevante entre la gestión pública y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco y la HE 3, Existe una relación relevante entre las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco.

II. MARCO TEÓRICO

La actual investigación buscó relacionar las variables: gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral docente. Para comprender adecuadamente estas variables, fue necesario conocer los antecedentes nacionales que influyen en su desarrollo y aplicación, estos antecedentes fueron de suma relevancia, ya que su naturaleza es fiable y de calidad, obtenidas de la plataforma de la Web Of Science, SCOPUS y SCIELO.

Las políticas educativas inclusivas están estrechamente relacionadas con la gestión pública en el ámbito educativo. La gestión pública tiene como objetivo garantizar el correcto funcionamiento y desarrollo de las políticas educativas, y esto incluye la implementación de políticas educativas inclusivas.

Para Canaza (2022), en su estudio hizo un análisis del avance desde la decadencia de la gestión pública educativa en los años 90 debido a la privatización educativa, ante la crisis de la educación, el Estado en los años 91 al 96 dio paso a la reforma neoliberal difundiendo nuevas políticas educativas. El objetivo de este estudio a través de bibliografía estandarizada es dar a conocer los procesos y reformas neoliberales que apuntan a la calidad educativa. Y concluye que ante la situación complicada que pasaba la educación el Estado dio prioridad a aumentar el financiamiento económico a la educación pública, reformular el rol que cumple el docente, mejorar el currículo, y por ende mejorar la enseñanza- aprendizaje; de esta manera mejorar la calidad en la educación y reestructurar la gestión pública educativa a través de las nuevas políticas educativas como la incorporación de la Ley General de Educación 28044, desde el 2003, con el fin de dar poder a los actos desplegados por el MINEDU.

En el caso mencionado de Perú, se implementó políticas y programas específicos para garantizar la inclusión educativa de grupos vulnerables, como personas con discapacidad, población indígena y niños en situaciones de riesgo, en cumplimiento de la ley N° 28044. Esto implica la asignación de recursos, la implementación de programas de capacitación y acompañamiento para los docentes, y la mejora de la infraestructura escolar.

La gestión pública y la satisfacción laboral docente son de suma importancia, ya que la gestión pública influye directamente en las condiciones de trabajo y bienestar de los maestros. Una buena gestión pública puede contribuir a mejorar la

satisfacción laboral docente al garantizar salarios justos, oportunidades de desarrollo profesional, un ambiente de trabajo favorable y recursos adecuados para llevar a cabo su labor educativa. Por otro lado, una mala gestión pública puede generar insatisfacción y desmotivación en los docentes, lo que puede afectar negativamente su desempeño y compromiso con la enseñanza.

Respecto a ello, Porras et al. (2021) investigaron la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral percibida desde la visión de los docentes de la IE. República de Chile- Lima. Utilizaron un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo correlacional, y la muestra consistió en 90 docentes de la institución. Los investigadores recolectaron datos a través de cuestionarios tipo encuesta validados por expertos, y determinaron la confiabilidad de los instrumentos mediante criterios estadísticos. Los resultados de los análisis revelaron una correlación de Spearman de 0,68 y un nivel de significancia de 0,000, dando como resultado una relación directa, moderada y significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral.

Mientras que Sedano y Santos (2021), presentaron como objetivo del estudio: establecer la conexión o relación de dos variables, calidad de la gestión educativa y la satisfacción laboral en los profesores. El enfoque del estudio fue cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, no experimental. La muestra fue de 7 directores y 48 profesores. La técnica utilizada fue la encuesta para la variable calidad de gestión educativa y se utilizó el instrumento (SL-SPC) para la variable calidad de gestión pedagógica y satisfacción laboral. Se validó el instrumento con el estadístico alfa de Cronbach cuya confiabilidad fue de 91,7%, Se analizaron los datos con el software SPSS- 25. Se determinó que si hay una influencia significativamente alta entre la variable calidad de la gestión pedagógica y la satisfacción laboral docente.

Asimismo, es relevante considerar las políticas educativas inclusivas. Estas políticas se centran en garantizar que la educación en la Región de Huánuco sea de calidad y que los estudiantes puedan formar parte de ella, sin importar su origen socioeconómico, sus habilidades o sus necesidades especiales. Los antecedentes nacionales en este campo pueden ser diversos, desde la implementación de leyes de inclusión educativa hasta la creación de programas de atención a la diversidad. Estas políticas pueden tener un impacto significativo en el trabajo de los docentes,

tanto en su planificación y enseñanza como en su satisfacción laboral.

Según el estudio de Alemán et al. (2020), se realizó un análisis de las políticas educativas y metas internacionales y nacionales en relación a la calidad docente en la Educación Básica Regular. Este estudio, realizó la revisión de documentos normativos y fuentes, que permiten comprender cómo afectan los procesos de formación inicial y continua en la calidad de los docentes. El objetivo fue examinar el fortalecimiento de la identidad docente, el liderazgo pedagógico, las oportunidades que brinda la política de los gobiernos regionales en función de las necesidades educativas, la participación de los docentes en su propio crecimiento y la revalorización de la profesión docente en un marco de igualdad de oportunidades. A partir de esto, se presentó un análisis sobre cómo impacta las políticas educativas nacionales en la calidad del servicio educativo peruano. En conclusión, el estudio señaló que, en el Perú, durante el siglo XXI se han implementado políticas educativas importantes que responden a las metas internacionales y buscan mejorar la calidad docente en dos áreas clave: desde su formación inicial y continua y los procesos de evaluación basados en el mérito.

Por último, la satisfacción laboral docente es un aspecto crucial a considerar en el desarrollo educativo. La satisfacción laboral se refiere al grado en el que los docentes se sienten satisfechos con su trabajo, incluyendo aspectos como las condiciones laborales, el clima organizacional y laboral y la actualización docente. Los antecedentes nacionales pueden influir en la satisfacción laboral docente a través de políticas de remuneración, programas de desarrollo profesional y apoyo institucional.

Según Gonzales y López (2022), en su estudio, tuvo como objetivo evidenciar la correlación entre la actitud de los docentes respecto a la inclusión educativa y cómo se relaciona con la satisfacción laboral docente. El estudio fue de enfoque cuantitativo, básica, el diseño de estudio fue no experimental. 28 docentes de aulas inclusivas de instituciones públicas de la ciudad de Tarapoto, representaron a la muestra. Como técnica se utilizó la encuesta, y los cuestionarios representaron el instrumento. Los resultados obtenidos demostraron una relación moderada entre las variables de 44%, lo que confirmó la hipótesis de estudio, cuyo resultado de nivel de significancia fue de $p=0,019$; lo que indica que, mientras mayor sea el nivel de actitud de aceptación de los docentes mayor será la satisfacción

laboral. Llegando a la conclusión, respecto a la aceptación, que el 82% de los docentes acepta la inclusión educativa y el 18% la rechazó. Y respecto a la satisfacción laboral el 100% evidenció una baja satisfacción laboral.

En resumen, los antecedentes nacionales sobre la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente fueron fundamentales para comprender cómo estas variables se desarrollan y se relacionan en un contexto determinado. Estudiar estos antecedentes permitió identificar posibles elementos que influyen en el progreso, en la satisfacción laboral docente.

Además, las variables gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral docente, han sido objeto de estudio en diversos ámbitos internacionales debido a su relevancia en el campo educativo.

Hoy en día es necesaria una gestión eficiente y transparente para asegurar que la educación de calidad sea imparcial y justa. En este sentido, numerosos estudios han explorado cómo las políticas y prácticas de gestión pública influyen en la satisfacción laboral docente y por ende en su desempeño

De acuerdo a ello, Pita (2020), en su estudio descriptivo para optar el título de doctora, presentó su investigación sobre políticas, gestión y el desempeño del profesor colombiano. En este estudio se describieron algunas teorías conceptuales que son de suma importancia en los procesos educativos; también, se presentaron los conceptos establecidos para las políticas educativas, la gestión pública y la formación docente, estas se encuentran relacionadas con el ser y el deber ser; sin embargo, el estudio presentó que la búsqueda de nuevas estrategias de políticas no ha presentado una propuesta que sirva de engranaje para responder a las necesidades de la educación debido a que existe una falta de participación, debido a que no se involucra a los diferentes sectores de la educación, ni en la formulación de políticas públicas. Además, las políticas presentan un reto para la formación de los profesores, debido a que los tiempos van cambiando apresuradamente, y las competencias no se adquieren iniciada la formación profesional, se adquieren con el tiempo de acuerdo a los requerimientos con una mejora continua, capacitación y actualización del personal. Como conclusión, se debe considerar la transversalidad para la creación de políticas educativas, y se brinde una educación de calidad y se puedan resolver los problemas sociales.

Ahora bien, para Han et al. (2022), el objetivo de su estudio fue examinar los comportamientos de liderazgo público, respecto a lealtad política y gestión; y su efecto sobre la motivación de los profesores y la satisfacción laboral. Esta investigación fue cuantitativa y estuvo diseñada según el modelo de encuesta relacional, realizada a 327 profesores que trabajaban en Siirt/Turquía en 2020. En la investigación se utilizaron la Escala de Liderazgo Público, de Motivación Docente y el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota. En el estudio de los datos se utilizaron análisis descriptivos. También se confirmó el rol de intermediario de la satisfacción laboral que sienten los profesores en la relación entre el gestor público y la motivación de los profesores. Conclusiones según los resultados, los comportamientos de liderazgo público, la motivación de los trabajadores y la satisfacción laboral de los profesores son elevados de acuerdo con las opiniones de los profesores. Además, los comportamientos de liderazgo tuvieron un efecto sobre la motivación y la satisfacción laboral. El estilo de vida de la sociedad, los acontecimientos actuales y la estructura de la organización fueron eficaces para interpretar el liderazgo necesario en la organización. Cuando se examinaron los modelos creados sobre el liderazgo en las organizaciones, generalmente se intentó explicar el efecto de este tipo de liderazgo en el comportamiento organizativo. Lo mismo ocurre con la motivación o la satisfacción laboral. Por lo tanto, este estudio se basó en el efecto del liderazgo público a la hora de explicar la satisfacción laboral de los docentes y la motivación en las organizaciones educativas. Sin embargo, otro aspecto distintivo de esta investigación es que se hizo hincapié en la estructura cultural de la sociedad y en el modelo que se va a crear.

Las políticas educativas inclusivas, por su parte, buscan asegurar la igualdad de oportunidades sin ninguna exclusión. Estas políticas se centran en eliminar las barreras y brindar los apoyos necesarios para los estudiantes. Han surgido numerosas investigaciones que analizan el impacto de estas políticas en la calidad educativa y en la satisfacción de los docentes.

Para Melendez (2018), en su investigación se detallaron las acciones llevadas a cabo para implementar nuevas políticas públicas inclusivas, especialmente en Costa Rica, con el objetivo de promover los derechos fundamentales y apoyar la inclusión educativa de las personas que presentan alguna discapacidad. Se destacó la importancia de la entidad CONAPDIS,

encargada de supervisar y gestionar el cumplimiento de las políticas inclusivas. En colaboración con los ministerios correspondientes, su responsabilidad fue garantizar que los recursos necesarios para programas que apoyen a las personas con discapacidad sean asignados de manera adecuada y se utilicen debidamente. Sin embargo, los estudios se centraron más en propuestas normativas relacionadas con inclusión estudiantil de personas con discapacidad, en lugar de evaluar de manera sistemática su implementación. A pesar de esto, se concluyó que tanto las leyes como las instituciones educativas han evolucionado y logrado impactar positivamente en este grupo vulnerable de la población.

Respecto a ello, Efendi et al. (2022), realizaron una investigación cuyo objetivo fue evaluar los servicios de educación inclusiva en las escuelas públicas gubernamentales, centrales y locales de Indonesia, relativas a la aplicación de las políticas de educación inclusiva. Se recopilaron datos de 47 profesores de escuelas públicas de 4 ciudades, mediante cuestionarios y entrevistas, en las que se evaluó la eficacia para cambiar el comportamiento, actitud y grado de satisfacción mediante la formación docente. Concluyeron que la aplicación de la educación inclusiva, mostró una tendencia hacia una dirección positiva, respecto a las políticas educativas inclusivas; sin embargo, es necesario realizar mejoras graduales para crear un entorno inclusivo.

Es importante señalar la necesidad existente sobre el conocimiento y comprensión de los profesores respecto al significado de inclusión, la documentación y registro del progreso de los estudiantes así como recopilar información y evaluarlos previamente, con la finalidad de proporcionar docentes preparados e infraestructura adecuada, considerando sus necesidades.

La satisfacción laboral docente es un aspecto crucial en el ámbito educativo, ya que se relaciona directamente con el desempeño y el proceso adecuado de enseñanza. Los docentes cumplen un rol fundamental en la educación de los estudiantes, por lo que su satisfacción y bienestar influyen en su motivación y compromiso. Diversas investigaciones han demostrado que la satisfacción laboral de los docentes está influenciada por diversos factores, entre ellos, las condiciones laborales, la autonomía y el reconocimiento profesional.

Como dicen Page et al. (2019), en este estudio se tuvo el objetivo de investigar sobre la percepción o visión de los profesores hacia la educación

inclusiva. El estudio, fue de forma cualitativa. La muestra estuvo conformada por 10 profesores activos de las islas de Cook, con el objetivo de proporcionar una instantánea de sus puntos de vista sobre la inclusión, las preocupaciones que pueden tener y las recomendaciones que pueden contribuir a desarrollar una estrategia de mejores prácticas inclusivas. Las Islas Cook fueron elegidas para ofrecer un ejemplo del crecimiento del cambio como resultado de la reciente aplicación de las políticas educativas inclusivas. En sus conclusiones se observa que los profesores no están informados y desconocen las características de los estudiantes con discapacidad, además desde el 2011 se implementó las políticas educativas inclusivas y el desconocimiento de los profesores respecto a estas políticas, así como la falta de apoyo al enfoque basado en derechos, definitivamente la aplicación en la práctica no tuvo éxitos.

Definitivamente muchos docentes que desconocen las características de las discapacidades, que no tienen el apoyo del Ministerio de Salud (MINSA), para las evaluaciones pertinentes y además de ello los constantes cambios de políticas educativas y el desconocimiento de ellos, resulta en que los profesores no se sientan satisfechos con el trabajo que vienen realizando en sus aulas, ya que debido a ello no ven los resultados esperados a pesar de todo el esfuerzo que ponen.

Para Lopes y Oliveira (2020), en su investigación identificaron la correlación entre variables que participan en la satisfacción laboral, como su objetivo principal. La muestra fue profesores de educación secundaria de Portugal, utilizando datos de la Encuesta (TALIS) de 2013; se centró en las percepciones de los docentes sobre las condiciones del trabajo escolar, la retroalimentación recibida de los directores de escuela, el desarrollo profesional de los docentes, las prácticas pedagógicas de los docentes, el sentido de autoeficacia de los docentes, el clima disciplinario en el aula y las políticas y prácticas educativas. La recopilación de datos fue a través de dos cuestionarios: uno para el director y uno para los profesores. Se empleó un enfoque de modelo lineal jerárquico para analizar la conexión entre las variables. Se concluyó que las variables a nivel docente son mejores predictores de la satisfacción laboral docente que las variables a nivel escolar, excepto para la variable escuela pública/privada. Además, las variables relacionadas con las relaciones interpersonales sobresalen como los predictores

de mayor significancia en la satisfacción laboral. Algunos factores importantes, externos a las escuelas, como las políticas educativas, los salarios de los docentes y el prestigio profesional, se han asociado con cuán satisfechos se sienten los docentes en sus labores. En la actualidad, la responsabilidad de los docentes y de la escuela por el desempeño de los estudiantes se considera factores importantes en la (in)satisfacción, el estrés y el desgaste laboral de los docentes

En este contexto, resultó crucial realizar un estudio que analice la correlación entre la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente. Esto permitió obtener datos relevantes sobre la relación entre estas variables y su impacto en el sistema educativo. A través de un enfoque correlacional, se podrá identificar posibles asociaciones y tendencias en diversos aspectos que pueden colaborar con la mejora en la educación y el bienestar de los docentes.

A continuación, se presenta algunas bases teóricas y definiciones conceptuales sobre cada una de las variables, extraídas de artículos científicos como: WOS, SCIELO Y SCOPUS:

Según Oliveira y Souza (2022), el estudio demostró que la gestión educativa puede entenderse como un espacio dinámico que se mueve a lo largo de las líneas que determinan la toma de decisiones, formando una estructura compuesta por: agentes, procesos de movimiento de recursos, repertorio de acciones, representaciones, instituciones y resultados. La gestión educativa es responsable de garantizar principios democráticos, capaces de mediar controversias presentes en espacios de debate que buscan interferir en las agendas de acción de los departamentos de educación y en el diseño de políticas educativas.

Es interesante destacar que la gestión educativa cumple un papel fundamental en la garantía de principios democráticos. Esto implica que debe mediar en las controversias que surgen en los espacios de debate y que buscan influir en la agenda de acción de los departamentos de educación y en la formulación de políticas educativas. Este marco teórico es relevante ya que pone de manifiesto la complejidad y la importancia de la gestión educativa. Además, se resalta su función como mediador en la implementación de políticas educativas inclusivas y fundamentadas en la democracia.

De acuerdo a Pereira y Pereira (2023), señalaron que la Gestión Pública Integrada, en el ámbito académico, busca mejorar la gestión en las instituciones públicas ya que las organizaciones bien gestionadas por directivos que aplican la Gestión Pública Integrada desarrollan consistencia, crecimiento y prosperidad, y mal gestionadas, decaen, y muchas veces, mueren. Además, un directivo debe considerar que su trabajo en las organizaciones es comprender las fases de creación, mantenimiento continuo, crecimiento y perpetuidad. Se puede considerar que el pensamiento neoliberal y la teoría de la elección pública buscaron un modelo de administración pública innovador. Así surgen recomendaciones para acercar el modelo a la gestión pública, a las prácticas de gestión utilizadas en el sector privado, como la introducción de conceptos de evaluación del desempeño, eficiencia y responsabilidad

Se considera que estas recomendaciones son muy oportunas y necesarias. La gestión pública debe adaptarse a los cambios constantes y desafíos de esta sociedad. La constante búsqueda de mejoras en la explicitud y optimización en la gestión y uso de los insumos públicos es crucial. La evaluación del desempeño y la responsabilidad son herramientas que ayudan a mantener un control adecuado y, sobre todo, que aseguran que los servicios públicos se brinden de manera eficaz y oportuna; al igual que debería considerarse evaluar constantemente la satisfacción laboral de los docentes.

Sin embargo, Valdés y Fardella (2022), sobre la Nueva Gestión Pública (NGP), dijeron que es una perspectiva de gestión que se origina en el sector privado y se aplica al sector público con el objetivo de aumentar su competitividad y eficiencia. Algunas características claves de este modelo incluyen: la adopción de métodos de gestión provenientes del ámbito privado, la implementación de normas y regulaciones más detalladas en cuanto al rendimiento, el enfoque en los resultados por encima del proceso, la descentralización de los servicios públicos, la promoción de la competencia como incentivo, y la introducción de contratos de duración determinada, pago basado en el rendimiento y un presupuesto limitado de acuerdo a las normas. Este modelo se ha implementado rápidamente en países desarrollados y en vías al desarrollo, sobre todo en el ámbito educativo, aunque con variaciones geográficas e históricas.

De la misma manera Marques (2020), nos dice sobre la Nueva Gestión Pública es un modelo de reforma, que se basa en herramientas de gestión empresarial y se ha implantado en el sector público. Su principal fin es mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios, en las burocracias modernas. Esta reforma es una respuesta a las dos principales fuerzas que han definido los últimos tiempos del siglo XX: la globalización y la democracia. Actualmente, la NGP se considera el modelo predominante en la administración pública occidental.

La Nueva Gestión Pública, es una propuesta interesante que busca abordar los desafíos y cambios que han surgido en estos últimos años en el sector público. Es relevante que esta reforma tome en cuenta dos fuerzas clave, como: la globalización y la democracia, ya que ambas han transformado la sociedad y, por ende, la forma de gestionar los asuntos públicos. La globalización ha generado una mayor interconexión y competencia entre países, lo que requiere que las burocracias estatales sean más eficientes y ágiles para adaptarse a estos cambios. Por otro lado, la democracia exige una mayor credibilidad y honestidad en la declaración de cuentas por parte de los gobiernos, así como una mayor consideración en la intervención de los habitantes, en las decisiones que se toman. Es aquí donde la Nueva Gestión Pública, puede ser una herramienta importante, al fomentar una gestión más eficiente y orientada a resultados.

Y para Pereira (2023), la Gestión Pública Emprendedora ha ganado espacio en las organizaciones públicas. Los gerentes buscan alcanzar resultados efectivos de manera rápida y eficiente, tal como lo recomienda la reforma gerencial, apuntando a rescatar los principios e instrumentos de la gestión empresarial. En este sentido, los administradores públicos deben guiar su conducta, no sólo por los principios de legalidad, impersonalidad, moralidad, publicidad y eficiencia de los actos de gestión, sino, principalmente, con miras a una responsabilidad objetiva hacia la sociedad.

Se resalta la importancia de aplicar la Gestión Pública Emprendedora en las instituciones para mejorar su funcionamiento. Al tener directivos que implementan esta modalidad de gestión, se busca lograr consistencia, crecimiento y prosperidad en las organizaciones educativas. Esto implica una planificación estratégica a largo plazo y una gestión eficiente y responsable que impulse el desarrollo y sostenibilidad de la institución. La necesidad de adoptar prácticas de gestión

utilizadas en el sector privado, como la evaluación del desempeño, la eficiencia y la responsabilidad, es algo que se está dando hoy en día. La introducción de conceptos como la evaluación del desempeño docente y estudiantil, la eficiencia y la eficacia, los recursos y materiales educativos; y la toma de decisiones responsable, pueden contribuir a mejorar la calidad educativa y fortalecer la gestión en las instituciones públicas.

Además, Arruda y Beuter (2020), dicen sobre la Educación Responsable en Gestión, es otra estrategia adoptada por las instituciones educativas en la integración de la educación, en responsabilidad social y sostenibilidad en sus programas de estudio. Esto implica que los futuros líderes empresariales adquieran no sólo los conocimientos técnicos necesarios para gestionar una empresa, sino también una conciencia y comprensión de los retos y oportunidades que implica la sostenibilidad a través de la responsabilidad social. Además, las instituciones educativas también se comprometen a fomentar compromisos y colaboraciones con otras entidades y actores relevantes en el área de la sostenibilidad y responsabilidad social. Estas alianzas, pueden permitir la transferencia de conocimientos y buenas prácticas, como también la creación de redes de profesionales comprometidos con la adopción de formas de producción y consumo más responsables. Estas estrategias incluyen la inversión en un sistema de comunicación eficaz, en la integración de la educación. Todo esto con el objetivo de impulsar la adopción de formas de producción y consumo más responsables por parte de las empresas.

En conclusión, la gestión pública no es un concepto estático, sino que ha evolucionado a lo largo del tiempo para adaptarse a las demandas y retos de la sociedad. Los enfoques como la nueva gestión pública, la gestión integradora, la gestión emprendedora y la gestión responsable, aportan diferentes perspectivas y herramientas para optimizar la manera en que los gobiernos administran los recursos y ofrecen servicios a los habitantes de sus países.

Respecto a las políticas, Done y Andrews (2019), hacen mención que las políticas actuales se enfocan en promover la integración como modelo principal de educación inclusiva y a la vez rechazan la segregación educativa en las escuelas regulares. Estos cambios en las políticas tienen implicaciones en la carga de trabajo de los profesores. Sostenemos que el mayor obstáculo para lograr una inclusión

significativa es un sistema educativo neoliberal, donde el logro de metas académicas y la evidencia de progreso se priorizan en términos políticos.

Sin embargo, se considera que el autor tiene razón al señalar que el mayor obstáculo para lograr una inclusión significativa es un sistema educativo neoliberal. En este tipo de sistema, se priorizan las metas académicas y la evidencia de progreso en términos políticos. Esto puede llevar a que se ponga un énfasis excesivo en los resultados académicos y se descuiden otros aspectos importantes del desarrollo de los estudiantes, como su bienestar emocional y su sentido de pertenencia. Para lograr una auténtica inclusión, es necesario que las políticas educativas se enfoquen no sólo en logros académicos, sino también en promover un ambiente inclusivo y equitativo dentro de las escuelas. Es fundamental brindar a los docentes el respaldo requerido para que puedan ajustarse a estos cambios y asegurar que se dé la inclusión, con las mismas oportunidades de aprender y crecer.

Ahora bien, Ahtiainen et al. (2021), nos dicen que, aunque se implementó una reforma importante en la educación especial en las escuelas integrales finlandesas hace más de diez años, el desarrollo en torno a esta reforma continúa. Por lo tanto, los procesos de reforma en los sistemas educativos para lograr una mayor inclusión y la adaptación de la política educativa en relación con la educación inclusiva son constantes. Sin embargo, este desarrollo no siempre es fácil y tanto en Finlandia como en la política educativa a nivel mundial, el futuro desarrollo podría depender cada vez más de la voluntad política compartida y las restricciones económicas derivadas de la ideología sobre el cumplimiento de los derechos, de educación para todos. Para poder seguir estos procesos y mejorar la política educativa basada en pruebas, se necesitan enfoques de investigación rigurosos que puedan identificar la dirección y los diversos aspectos de la implementación de las políticas. Por lo tanto, los estudios futuros deben prestar atención al análisis de las políticas, los procesos que guían a los educadores a nivel de distrito y local, así como las prácticas que tienen lugar en las escuelas.

Como se puede apreciar, se puede decir que las políticas educativas son un tema en constante desarrollo y reforma en diferentes países del mundo, incluyendo Finlandia. Esto indica que los procesos de reforma y adaptación de la política educativa en búsqueda de mayor inclusión son constantes. Sin embargo, se

destaca que este desarrollo no es fácil y puede verse afectado por la voluntad política y las restricciones económicas derivadas de las ideologías sobre el cumplimiento de los derechos y la educación para todos. Esto implica que el futuro desarrollo de las políticas educativas podría depender cada vez más de cómo se aborden estos aspectos. Para poder seguir avanzando en estos procesos y mejorar la política educativa, se requiere de enfoques de investigación rigurosos que permitan identificar la dirección y los diferentes aspectos de la implementación de las políticas.

Para Siu et al. (2019), las políticas son una condición previa esencial; sin embargo, la aplicación y la gestión no deben pasarse por alto porque garantizan la eficacia del diseño inclusivo. La viabilidad de las políticas sobre entornos sin barreras en zonas urbanas y rurales ha sido distinta debido a sus diferentes contextos sociales, culturales y económicos. La mayoría de las políticas se han centrado en las personas con problemas de movilidad y no en las personas con discapacidades sensoriales, como la discapacidad visual.

Es acertado el comentario de los autores, respecto a que las políticas son de vital importancia para garantizar la inclusión de todas las personas en los entornos urbanos y rurales sin barreras. Sin embargo, también se considera que la aplicación y gestión efectiva de estas políticas son igualmente importantes para lograr resultados positivos. Es interesante destacar que los autores mencionan la importancia de tener en cuenta los diferentes contextos sociales, culturales y económicos al implementar políticas de entornos sin barreras. Esto es crucial, ya que lo que puede funcionar en una zona urbana puede no ser factible o adecuado en una zona rural, y viceversa. Por lo tanto, es esencial adaptar las políticas a cada contexto específico para asegurar su viabilidad y éxito. Otra observación que se comparte con los autores es la falta de enfoque en las personas con discapacidades sensoriales, como la discapacidad visual. A menudo, las políticas de accesibilidad y diseño inclusivo se centran en personas con problemas de movilidad, dejando de lado a aquellos con discapacidades visuales u otras discapacidades sensoriales.

Ahora bien, para Campbell (2020), las políticas inclusivas son necesarias para identificar y eliminar los prejuicios discriminatorios y las barreras sistémicas en el sistema educativo de Ontario. Además, destaca la falta de políticas de equidad en muchas juntas escolares y la urgencia de que el Ministerio de Educación brinde

dirección, apoyo y orientación para garantizar un entorno de aprendizaje positivo para todos los alumnos. Por último, se enfatiza la importancia de que cada consejo escolar desarrolle y aplique políticas y directrices de equidad y educación inclusiva, así como la creación de un clima escolar que promueva la equidad, la educación inclusiva y la diversidad.

Es imprescindible reconocer y suprimir los prejuicios discriminatorios y los obstáculos institucionales que garanticen una educación justa para todos los estudiantes. Resulta alarmante que muchas entidades públicas carezcan de políticas de equidad; sin embargo, es de suma importancia que el MINEDU ofrezca dirección, respaldo y orientación para establecer un espacio de aprendizaje gratificante para todos los alumnos. Esto incluye garantizar y resguardar la igualdad de oportunidades de aprendizaje y acceso a los recursos y apoyos adecuados.

Para Sahlberg y Cobbold (2021), consideran que desde el año 2000, con el lanzamiento de las encuestas realizadas por la OCDE, la equidad se ha convertido en un tema común en las políticas educativas nacionales. La OCDE ha demostrado que los sistemas educativos de mayor rendimiento combinan calidad con equidad. Por lo tanto, los países de la OCDE buscan maximizar la excelencia y minimizar las desigualdades en los resultados educativos. Además, considera que las políticas educativas deben ir acompañadas de políticas económicas y sociales destinadas a reducir la desigualdad. Las desventajas se reproducen constantemente en la sociedad a través de la pobreza, los bajos ingresos, el desempleo, la falta de viviendas asequibles, acceso inadecuado a los servicios y la educación de la primera infancia y otros factores. Las escuelas luchan constantemente contra la falta de equidad social y económica en la comunidad.

Según Buchner Proyer (2020) hacen mención que las políticas educativas inclusivas están en evolución y presenta un impacto en la formación de los docentes de la actualidad. Los gobiernos políticos se han visto obligados a cambiar las leyes para dar paso a una sociedad más inclusiva, sin exclusión ni discriminación. Se considera que el principal objetivo de las políticas educativas inclusivas tiene que ver con reducir el número de escuelas especiales y establecer la educación inclusiva en cada parte del territorio austriaco.

Es fundamental que existan políticas educativas inclusivas en cada país a favor de la inclusión. El hecho de que los gobiernos políticos estén reconociendo la

importancia de la inclusión y estén cambiando las leyes para fomentar una sociedad más inclusiva, es un paso en la dirección correcta. La educación inclusiva no solo beneficia a los estudiantes con discapacidades, sino que también promueve la diversidad y la aceptación en las aulas. Al reducir el número de escuelas especiales y promover la inclusión en todas las escuelas, se crea un ambiente en el que todos los estudiantes pueden aprender juntos y apoyarse mutuamente. Sin embargo, es importante destacar que implementar políticas educativas inclusivas no es suficiente. Los docentes también deben recibir una formación adecuada para poder atender los requerimientos de todos los estudiantes de manera equitativa.

Mientras que, Arundel et al. (2019), dice: Por el contrario, el interés de las políticas en la innovación del sector público se centra cada vez más en la forma en que se produce la innovación dentro de las organizaciones del sector público, como parte del objetivo de aumentar el uso de la innovación para resolver problemas y ofrecer resultados beneficiosos basados en la comunidad. Las políticas públicas pueden influir directamente en el funcionamiento interno de las instituciones públicas mediante la dirección del gobierno o de la administración, por ejemplo, mediante la adopción de un enfoque de gestión estratégica de la innovación, o mediante acciones que fortalezcan las capacidades de innovación organizacional. En algunos casos, la mejora de los resultados podría requerir cambios tanto en la gobernanza como en las acciones para promover la innovación.

Para Pita (2020), la política pública hace referencia a una serie de leyes, normativas y procedimientos regulatorios, con el objetivo de satisfacer las necesidades colectivas impulsadas tanto por el Estado como por la presión social. Dentro de estas políticas públicas, las políticas educativas inclusivas desempeñan un papel primordial en la planificación y estructuración del sistema educativo de cada país, determinando cómo se organizan las instituciones encargadas de brindar educación. Una política pública tiene el propósito de encontrar soluciones a problemas generales y específicos, buscando la inclusión y la representación mayoritaria. Sin embargo, muchos problemas sociales surgen desde la base de la pirámide, es decir, en lo local. Por lo tanto, se espera que los gestores, que tienen un conocimiento profundo del contexto, formulen alternativas para abordar estas necesidades y resolver los problemas a través de la participación de la comunidad. El MINEDU (Ministerio de Educación) establece estas políticas y guía el proceso

de desarrollo de la educación, con el fin de promover un aprendizaje efectivo y deseado por la sociedad y formar individuos capaces de mejorar, crear nuevas oportunidades e investigar, nuevas formas de aprender y desarrollarse.

Estas políticas educativas inclusivas las podemos evidenciar desde la carta magna, que menciona en el art. N° 2: que el derecho a la igualdad es un derecho de todas las personas y no puede ser excluido ni discriminado por ningún motivo (Constitución Política del Perú, 2022)

La Ley General de Educación N° 28044 (2023), que menciona en el artículo N° 8, los principios de la educación, como: la equidad, es decir, que todos pueden acceder a la educación sin distinción; y el principio de inclusión de personas con discapacidad al sistema educativo.

Es por ello que se crearon nuevas políticas educativas inclusivas con la finalidad de hacer accesible a la educación de básica regular a estudiantes con diferentes discapacidades. Sin embargo, llevar a cabo todo ello, no ha sido sencillo. Los docentes manifiestan que no se encuentran preparados para afrontar esta gran labor. A pesar de todos los esfuerzos por capacitarlos y asesorarlos, la actitud y la satisfacción laboral docentes, juega un papel importante en la educación; considerando que hoy en día las aulas son inclusivas y si el docente no se siente contento o satisfecho con su trabajo, se estarían perjudicando estudiantes regulares y estudiante incluidos con alguna discapacidad.

La Ley N° 29973 (2012): “Ley de la Persona con Discapacidad”, sostiene que todos tenemos los mismos derechos sin distinción, ni actos discriminatorios, ni exclusión por ningún motivo. Por lo tanto, la permanencia de los estudiantes con discapacidad dentro de las aulas de básica regular, sean públicas o privadas, se darán por derecho de los estudiante, siendo así, los docentes deben por exigencia conocer las leyes, los reglamentos sobre inclusión educativa y estas a la vez deben considerar la formación continua de los docentes respecto a inclusión, no solo teórica, sino también desde la practicidad; y los gobiernos locales, regionales y nacionales deben considerar las peticiones de los docentes e incluirlos en la formulación de nuevas políticas públicas, considerando que el Perú es un país multidiverso y existen zonas rurales y caseríos muy alejado a la realidad de una sociedad urbanizadas, con sus propias carencias y necesidades.

En los últimos años se ha implementado en el Perú las políticas educativas inclusivas, en una de ellas se incorpora un nuevo enfoque de enseñanza que es el DUA (Diseño Universal para el Aprendizaje), en el que se considera la variabilidad de aprendizajes en el universo de estudiantes, teniendo en cuenta que cada uno de los estudiantes tiene sus fortalezas, su forma, ritmo y nivel de aprendizaje y en eso radica la riqueza multicultural, multidiversa en el mundo, además, se consideran las barreras, que pueden ser organizacionales, estructurales, actitudinales, curriculares y de accesibilidad, que una vez identificadas debemos eliminar utilizando los apoyos necesarios; también, se mencionan a los servicios de apoyo interno y externo que serán un soporte para los docentes que tienen estudiantes con discapacidad en sus aulas, lo cual aún no se implementa. (DS N° 007-2021- MINEDU, 2021)

Es importante mencionar que, hoy en día las políticas educativas inclusivas están en constante cambio, buscando promover la inclusión educativa a nivel nacional, Sin embargo, los problemas se evidencian en zonas rurales, donde no tienen acceso abiertamente a la información, los materiales necesarios no llegan oportunamente, la modernización en la infraestructura no es primordial para el Estado, las capacitaciones o formación docente no es acorde a la realidad de la zona o comunidad, debido a ello, los docentes no se sienten motivados o considerados dentro de estas políticas educativas inclusivas

La RM N° 432-2022 MINEDU- Plan Marco - Educación Inclusiva (2022), se creó con la finalidad de dar soporte legal al DS N° 007-2021, y se establece que los servicios de apoyos, infraestructura accesible, presupuesto, materiales educativos para instituciones educativas públicas de zonas rurales se darán en su totalidad durante cuatro años, iniciando desde el 2022. El fortalecimiento de cada uno de estos puntos, son factores claves para la mejora en la educación inclusiva y por ende los docentes se sientan satisfechos con su trabajo y se alcancen mayores logros.

Para Lopes y Oliveira (2020), la satisfacción laboral de los docentes es un factor esencial para la eficacia de los docentes y de las escuelas; y sobre todo para el desempeño y rendimiento educativo de los estudiantes. La satisfacción laboral de los docentes se ha asociado con el bienestar de los docentes y el funcionamiento escolar eficaz. Los docentes que están satisfechos con su trabajo suelen estar más

motivados, más entusiastas y más comprometidos con la misión de la escuela.

Según Locke (1969), citado por Khun et al. (2021), la satisfacción laboral se define como el nivel de felicidad, disfrute y valor percibido que una persona obtiene a través de su carrera o trabajo. Además, situaciones laborales como las tareas asignadas a los profesores, el personal de apoyo a la gestión del aula y del comportamiento, las relaciones con los colegas, la calidad de los recursos y el tamaño de la clase; se identifican con frecuencia como elementos determinantes que influyen en la satisfacción laboral de los profesores.

La satisfacción en el trabajo es una noción multidimensional que puede tener distintos significados para diferentes individuos. Polatcan y Cansoy (2019), definieron la satisfacción laboral como las opiniones y sensaciones que tienen las personas sobre su trabajo. Como uno de los principales predictores de la rotación del profesorado, la satisfacción laboral puede describirse como un sentimiento positivo a razón de la evaluación de las experiencias laborales, sentimiento resultante de la evaluación de las vivencias laborales, una creencia sobre lo que se debe recibir en comparación con lo que se recibe en cuanto a recompensas, así como un surtido de condiciones mentales y contextuales que culminan en la afirmación de un individuo: "Estoy satisfecho con mi trabajo" (Simon & Johnson, 2015). Desempeña un papel clave en la solidez del cuerpo docente y es una obligación que deben cumplir las organizaciones de enseñanza (Hijazi, 2017) citado por (Ahrari et al. 2021)

Según Luthans (2011), citado por Hendrawijaya et al. (2020), dice respecto a la satisfacción laboral, que es un estado emocional placentero o positivo que surge o resulta de una evaluación del desempeño. Los empleados con altos niveles de satisfacción tendrán un buen desempeño, aunque los resultados no sean inmediatos. La satisfacción que siente el docente en el trabajo, lo alentará a trabajar mejor y lograr más. Por lo tanto, cuando el liderazgo se implementa adecuada y correctamente, influirá en el desempeño docente a través de la satisfacción laboral de los empleados. El liderazgo adecuado podrá crear un ambiente de trabajo propicio y hacer que el docente se sienta cómodo en el trabajo; esto, a su vez, hace que el docente se sienta feliz y satisfecho lo que afectará su desempeño. Los altos niveles de satisfacción laboral de los docentes, debido a un liderazgo adecuado, tendrán un efecto positivo en su desempeño.

Según Fernández et al. (2020), consideran que, en búsqueda de la calidad y la satisfacción a nivel educativo, en muchos países los SGC o QMS (del inglés "Sistema de Gestión de Calidad" o "Quality Management System", respectivamente) se ha implementado los SGC, esto comenzó en el ámbito universitario y se ha extendido gradualmente a las instituciones de educación infantil y primaria en las últimas décadas. Sin embargo, su adopción varía según la comunidad autónoma. Algunas administraciones educativas han promovido la implementación de diferentes SGC, como la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM), las normas ISO 9001, o sistemas propios, proporcionando formación y recursos organizativos o económicos. En otras regiones, la decisión de implementar procesos de mejora interna ha sido dejada a la iniciativa de los propios centros de manera voluntaria. Estos sistemas son utilizados para directrices internas en la gestión de la calidad, así como también pueden ser requeridos o certificados por normas externas como la ISO 9001. Mediante la implementación de dicho sistema, una organización puede establecer normas, evaluar el desempeño, detectar y solucionar problemas, y buscar constantemente la mejora de la calidad en todos los aspectos de la institución.

Como explica el autor la incorporación de mecanismos de gestión de calidad en instituciones educativas, es una estrategia que busca garantizar la calidad y satisfacción a nivel educativo. La adopción de estos sistemas puede variar según la comunidad autónoma, siendo promovida por algunas administraciones educativas y dejada a la iniciativa de los propios centros en otras regiones. Estos sistemas permiten establecer normas, evaluar el desempeño, solucionar problemas y buscar constantemente la mejora de la calidad en todos los sectores de la institución. De esta manera, se busca generar un ambiente laboral que promueva la satisfacción docente, al proporcionar directrices claras, recursos organizativos y económicos, así como oportunidades de formación. Esto se traduce en una creciente de la calidad educativa y en una mayor satisfacción para los profesionales de la educación, lo cual contribuye positivamente al desarrollo y bienestar de los estudiantes.

A continuación, teorías relevantes para la presente investigación las encontramos en:

La teoría de recursos de Barney (1991) mencionada por Fong et al. (2017), se resalta la relevancia del capital humano como una fuente crucial de ventaja competitiva para una empresa. Barney define los recursos como los activos, tanto físicos como no físicos, que una organización posee, mientras que las capacidades se refieren a la habilidad de la organización para aprovechar y utilizar eficientemente dichos recursos.

Según esta teoría, las organizaciones deben identificar y desarrollar los recursos humanos adecuados para obtener ventajas competitivas. Esto implica reclutar, seleccionar y capacitar personal con las habilidades y conocimientos necesarios para lograr las metas propuestas

Respecto a gestión pública, esto implica identificar y aprovechar los recursos existentes y las capacidades, lo que contribuye a mejorar los servicios. Por ejemplo, en el ámbito educativo, se pueden identificar los recursos disponibles en un sistema educativo y las capacidades de los profesionales para implementar políticas inclusivas, como la formación de docentes en estrategias pedagógicas inclusivas, la adaptación de los materiales educativos o la mejora de la infraestructura escolar. En relación a la satisfacción laboral de los docentes, la teoría argumenta que los recursos y capacidades disponibles en la entidad pueden influir en esta satisfacción. Por ejemplo, la disponibilidad de recursos pedagógicos, el apoyo de la dirección escolar o las oportunidades de formación pueden contribuir positivamente a la satisfacción de los docentes, mejorando su desempeño y compromiso con la institución educativa.

La teoría sociocultural de Vygotsky (1978,1981), como se cita en Chhetri et al. (2020), es relevante para la educación inclusiva ya que reconoce la singularidad de los individuos en términos de cultura y capacidad de aprender. Esta teoría resalta el papel de la experiencia social, el aprendizaje observacional y la conexión entre las personas en vías de desarrollo y la civilización cultural en la que habitan. Este es un aspecto crítico de la teoría sociocultural de Vygotsky que destaca cómo el entorno influye en el aprendizaje y cómo este se puede ver afectado.

Además de su relevancia en el ámbito educativo, la teoría sociocultural de Vygotsky también tiene importantes implicancias en la gestión pública y las políticas

inclusivas, debido a que reconoce la importancia de considerar la singularidad de los individuos en términos de cultura y capacidad de aprendizaje. Esto implica que las políticas y estrategias implementadas en el campo de la gestión pública deben ser inclusivas y tener en cuenta las diversas culturas y necesidades de la sociedad. Además, que la teoría sociocultural resalta el papel de la experiencia social y el aprendizaje observacional. Esto implica que la gestión pública debe fomentar la integración de todos los agentes educativos, promoviendo así un aprendizaje más enriquecedor y efectivo. Por último, la conexión entre las personas en desarrollo y la civilización cultural en la que habitan es otro aspecto relevante de esta teoría. En el contexto de la gestión pública, esto implica que las políticas y acciones deben estar alineadas con los valores y normas culturales de la sociedad, de manera que se promueva una mayor satisfacción laboral y una participación ciudadana más activa.

La teoría de Bandura (1997), sobre la autoeficacia, como se cita en Chhetri et al. (2020), se utilizó además para teorizar la autoeficacia de los docentes en formación y principiantes. Bandura (1997), la autoeficacia se puede definir como la creencia en las habilidades propias para planificar, organizar y llevar a cabo las acciones necesarias para alcanzar ciertos objetivos específicos. La autoeficacia cambia la forma en que los futuros docentes piensan y sienten, de maneras que influyen en la práctica en el aula. La autoeficacia está determinada por cuatro fuentes clave: experiencias de dominio (adquirir experiencia en la implementación exitosa de técnicas de enseñanza inclusivas), experiencias vicarias (modelar y observar cómo otros implementan exitosamente prácticas de enseñanza inclusivas), persuasión verbal (cuán influyentes otros – profesores y mentores de maestros fortalecen la pre -creencias de los profesores en servicio sobre su capacidad para trabajar eficazmente en aulas inclusivas) y la excitación emocional (el efecto de cómo el estado emocional influye en la autoeficacia).

Así mismo, la investigación se relacionó con los ODS, puesto que, la educación siempre va a ser el protagonista de los objetivos de desarrollo sostenible, debido a que atraviesa todos los demás objetivos, ya que se considera que tiene un papel fundamental y transversal en el desarrollo de las personas, debido a que sirve como herramienta para crear ciudadanos justos, equitativos, inclusivos y

empáticos. Este estudio ha considerado fundamental los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), el cual tiene relación con algunos ODS tales como: “Educación de Calidad- en la que se asegura la buena educación en entornos de enseñanza y aprendizaje seguros, sin violencia, con inclusión y eficaces, y los conocimientos que son de suma importancia para fomentar el desarrollo sostenible” (ODS – 4) y como dice la Meta 4.5- que busca asegurar el acceso para todos por igual en todos los ciclos de enseñanza y en su entrenamiento especializado para todas las personas sin distinción alguna. (Fundación del Empresario Chihuahuense, A. C., 2021)

En el contexto de los objetivos presentados en las 35 políticas del estado del acuerdo nacional, el presente estudio se centró en el fortalecimiento de un país libre y democrático, como lo muestra el primer objetivo. En la política N° 4, se establece que el estado buscará fomentar una cultura de diálogo y participación para mejorar la administración de las funciones del poder ejecutivo y legislativo en todos los niveles de gobierno. Por otro lado, en el segundo objetivo, que se refiere a la equidad y la justicia social, se encuentra la política N° 11 en esta política, el estado se compromete a eliminar cualquier forma de discriminación e inequidad hacia las personas con discapacidad. Además, la política N° 12 se centra en el acceso a una buena educación y una excelente formación profesional de los docentes. En este sentido, el estado garantiza el acceso gratuito y de calidad a la educación, así como promover y proteger la cultura y el deporte para las personas con discapacidad; así como una educación científica y tecnológica. (Acuerdo Nacional , 2022)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipos y diseño de investigación

Este estudio se enmarcó en una investigación **básica** de tipo **cuantitativo**, que consiste en un conjunto de procesos que es secuencial y basado en pruebas. Cada etapa sigue a la anterior y no se pueden omitir pasos. Aunque se puede redefinir alguna fase, el orden es estricto. (Hernández et al, 2014)

El diseño fue **no experimental**, podría describirse como la indagación de las variables sin alterarlas de manera intencionada. En otras palabras, se refiere a estudios en los que no modificamos de forma deliberada las variables con el fin de observar su impacto. (Hernández et al, 2014)

El estudio tuvo un alcance de tipo **transeccional- correlacional**, ya que se determinó la relación entre gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral. Como dice (Hernández et al. (2014), el fin de este diseño de estudios es determinar la relación o nivel de conexión que existe entre dos o más conceptos, factores, elementos o variables en una muestra específica o contexto determinado. La relación se puede determinar desde dos variables, pero mayormente se investigan también los vínculos entre tres, cuatro o más variables.

3.2 Variables y operacionalización

En este trabajo de investigación se trabajó la relación de tres variables: gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral. A continuación, se presenta cada una de las variables con su dimensiones e indicadores:

V1 Gestión pública:

Según Lemos y Silva (2020), la gestión pública, “Articula efectivamente las demandas económicas, sociales, políticas y culturales mediante el diseño de mecanismos más dinámicos de evaluación de resultados como una estrategia fundamental que garantiza el cumplimiento de los fines y objetivos; estructura las acciones de recursos humanos en el sector público, apuntando a lograr la efectividad organizacional, articulando

el desarrollo humano y social junto con los objetivos de gestión”.

Definición operacional: La gestión pública es el proceso o conjunto de actividades realizadas por los gobiernos nacional, regional y local, con la finalidad de controlar los servicios públicos de forma organizada y planificada y de esta manera satisfacer las necesidades de la comunidad y lograr el bienestar social.

Dimensiones:

Gestión responsable: Es la facultad del sistema administrativo para conceptualizar dentro de sus agendas y propuestas los objetivos e indicadores de desempeño que espera alcanzar y aplicarlos sistemáticamente a través de procedimientos de evaluación de las respuestas, obtenidos en cada programa o proyecto de trabajo. (Lemos & Silva, 2020)

Calidad: Es la formación de gestores públicos basada en competencias, con fundamentos éticos, educación inclusiva, gestión de personas, comunicación interpersonal, docencia, proyectos e investigación, entre otras materias relacionadas con la administración. (Lemos & Silva, 2020)

Resultados: Lograr la efectividad organizacional, articulando el desarrollo humano y social junto con los objetivos de gestión. Las habilidades son necesarias para las personas. Y así lograr sus objetivos. (Lemos & Silva, 2020)

Indicadores:

- **Administración,** capacidad de resolver conflictos, desarrollar trabajo en equipo, monitorear el resultado, planificar e implementar el proyecto político y promoverla. (Lemos & Silva, 2020)
- **Desempeño,** conjunto de capacidades que deben cumplir los gestores en diferentes sectores; capaces de posibilitar y, sobre todo, responder a los dictados establecidos para las nuevas exigencias de gestión. (Lemos & Silva, 2020)
- **Evaluación,** definir dentro de sus objetivos y propuestas los fines e indicadores de desempeño que espera alcanzar para cada uno de los casos. (Lemos & Silva, 2020)

- **Gestor público**, profesionales que sean intelectuales críticos, reflexivos y transformadores, capaces de incentivar a las personas no sólo a generar conocimiento, sino a enseñar e incentivar a pensar, cuestionar, criticar, juzgar y evaluar; con la finalidad de alcanzar planes y metas. (Lemos & Silva, 2020)
- **Competencia**, constituyen referentes para orientar la llamada excelencia profesional o la calidad del desempeño profesional. (Lemos & Silva, 2020)
- **Educación inclusiva**, fundamento primordial que todo gestor debe manejar para evitar la exclusión y discriminación educativa que clara y directamente resulta ineficiente. (Lemos & Silva, 2020)
- **Efectividad**, capacidad de articular el desarrollo humano y social de los empleados con los objetivos de la gestión organizacional. (Lemos & Silva, 2020)
- **Habilidades**, capacidad para lograr las competencias y así constituir un nuevo conjunto de actitudes apropiadas y comportamientos para cumplir la función social. (Lemos & Silva, 2020)
- **Objetivos**, metas y acciones que se logran con una formación específica, para lo cual es necesaria la preparación. (Lemos & Silva, 2020)

V2 Políticas educativas inclusivas

Según Efendi et al. (2022), dice que las políticas educativas inclusivas son un conjunto de acciones, normativas y prácticas que buscan la accesibilidad de los niños con necesidades especiales a los servicios de educación inclusiva, recibiendo un servicio de calidad, superando obstáculos de participación.

Definición operacional

Las políticas educativas inclusivas son aquellas que se basan en la implementación de acciones concretas y medibles que promueven la igualdad de oportunidades y accesibilidad en el ámbito educativo. Estas políticas se caracterizan por fomentar la participación y el respeto a la diversidad, proporcionando apoyo y eliminando barreras físicas, sociales y

académicas.

Dimensiones:

Gestión: Implementación de servicios y aplicación de normativa, con la finalidad de proporcionar educación inclusiva a estudiantes identificados con diversas barreras.

Identificación: Estrategia para identificar capacidades de estudiantes con barreras físicas, mentales y sociales; administrando datos a partir de resultados de evaluación e identificación. (Efendi et al, 2022)

Personal docente: Educadores especiales en escuelas inclusivas, que apoyan la aplicación de la educación inclusiva y superan los obstáculos a la participación de la comunidad circundante. (Efendi et al, 2022)

Percepción: Comprensión sobre el significado de inclusión, resaltando el respeto mutuo. (Efendi et al, 2022)

Plan de estudio: Diseño de aprendizaje para entrenar el talento de los niños con necesidades especiales; creando competencias específicas que ayuden a reducir las externalidades negativas. (Efendi et al, 2022)

Indicadores:

- **Administración escolar**, administración y registro de datos ordenados de los estudiantes con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)
- **Expediente académico**, documentación de los registros de desarrollo de los estudiantes incluidos, recopilando y evaluando el aprendizaje previo en función a las características de los estudiantes. (Efendi et al, 2022)
- **Servicio de apoyo**, programas de servicio de educación inclusiva para niños con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)
- **Evaluación de niños con necesidades especiales.**, uso de pruebas estándares diferenciadas para niños con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)
- **Procedimiento de identificación**, evaluación de la admisión de nuevos estudiantes para obtener una imagen de su capacidad. (Efendi et al, 2022)
- **Actuación del experto**, participación en la evaluación inicial para

determinar la capacidad de los estudiantes con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)

- **Competencia de los profesores**, capacidad para entender a estudiantes con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)
- **Concepto de inclusión**, nivel de percepción de los conceptos básico sobre inclusión es de suma importancia. (Efendi et al, 2022)
- **Filosofía inclusiva**, cambio de mentalidad sobre la esencia de la educación para todos. (Efendi et al, 2022)
- **Modificación del plan de estudio**, rediseño del modelo de aprendizaje con un currículo modificado sobre la base de la evaluación. (Efendi et al, 2022)
- **Diseño de la instrucción**, preparación del sistema escolar regular más inclusivo antes de ponerlo en marcha. (Efendi et al, 2022)

V3 SATISFACCIÓN LABORAL

Según Toropova et al.(2020), se refiere a un estado emocional influenciado por la manera en la que alguien siente que sus necesidades laborales son satisfechas.

Definición operacional:

La satisfacción laboral se define como la percepción subjetiva y emocional que experimenta un individuo en relación a su trabajo, la cual se puede medir a través de indicadores objetivos y subjetivos.

Dimensiones:

Comodidad en el trabajo: Se refiere a lo satisfactorias que son para un individuo las condiciones y circunstancias del trabajo. (Toropova et al, 2020)

Realización en el trabajo: Se refiere al grado de satisfacción por los logros personales dentro de los aspectos significativos del trabajo. (Toropova et al, 2020)

Creencias motivacionales: Son importantes en la satisfacción laboral, considerando que la autoeficacia, regula los niveles de estrés y contribuye a superar los desafíos. (Toropova et al, 2020)

Indicadores:

- **Infraestructura**, diseño que promueve la independencia de movilidad a todo tipo de estudiantes y al mismo tiempo que le provee un espacio seguro. (Casallas et al, 2020)
- **Materiales didácticos**, recursos que facilitan los procesos educativos como apoyo, con el objetivo de mantener el interés por aprender en los estudiantes. (Colorado & Mendoza, 2021)
- **Programación curricular**, proceso que responde a las necesidades de cada uno de los estudiantes, para lo cual el docente debe aplicar adaptaciones curriculares en su programación según la variabilidad y la necesidad educativa del estudiante siendo necesario que el docente en la sesión de aprendizaje, realice planteamientos realistas. (Colorado & Mendoza, 2021)
- **Clima laboral**, la percepción de las características de la organización, que son duraderas y cuantificables, permite evaluar y diagnosticar la situación actual para tomar medidas necesarias y aumentar la capacidad de lograr los procesos secuenciales y los resultados de la organización de manera exitosa. (Yslado et al, 2021)
- **Experiencia docente**, el avance a lo largo de la carrera profesional implica cambios y mejoras tanto en la educación académica como en las cualidades personales, las cuales pueden influir positivamente en la forma en que se afrontan las situaciones estresantes. (Mesurado & Laudadio, 2019)
- **Desarrollo profesional**, mejora continua de las habilidades, conocimientos y competencias de una persona en su campo de trabajo o carrera. (Mesurado & Laudadio, 2019)
- **Autoeficacia**, se refiere a la confianza en uno mismo para lograr metas y objetivos específicos, influye en la motivación, la perseverancia y el nivel de compromiso. (Mesurado & Laudadio, 2019)
- **Estrés**, el estrés se ha vuelto un problema común en el ámbito educativo, manifestándose a través de síntomas en los que la persona experimenta dificultades para realizar su trabajo de manera eficiente.

Esto genera un sentimiento de insatisfacción en el rendimiento, provocando la aparición de emociones como el fracaso personal, la incompetencia y una baja autoestima. (Mesurado & Laudadio, 2019)

Escala de medición: "escalas Likert", es un tipo de instrumento psicométrico ampliamente utilizado en Ciencias Sociales. Su propósito es medir el nivel de acuerdo o desacuerdo del encuestado respecto a una afirmación o reactivo específico. Esta medición se llevó a cabo mediante una escala ordenada y unidimensional; a través de una encuesta que se codifica en valores numéricos para representar las respuestas, donde "nunca", se representa con el número 1; "casi nunca", se representa con el 2; "a veces", se representa con el 3; "casi siempre", se representa con el 4 y "siempre", se representa con el número 5.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población:

La población en una investigación se refiere al conjunto completo de casos que cumplen con ciertas especificaciones. Es importante describir adecuadamente las características de la población y no hacer suposiciones automáticas de representatividad a partir de una muestra. Es recomendable definir de manera precisa las cualidades de la población con el fin de establecer los límites de la muestra. (Hernandez et al, 2014). Es por ello que, la población comprendió a todos aquellos **docentes** que tienen en sus aulas estudiantes con discapacidad, de instituciones públicas de básica regular de zonas rurales de la región de **Huánuco**.

3.3.2 Muestra:

Según Hernández et al. (2014), en el proceso cuantitativo, se requiere seleccionar un subconjunto de la población de interés que se utilizará para recolectar información. Es fundamental definir y limitar esta muestra de manera precisa, así como buscar que sea representativa de la población en general. El objetivo del investigador es poder extrapolar los resultados obtenidos en la muestra al resto de la población (en

términos de validez externa, como se mencionó al hablar de experimentos). La muestra debe ser estadísticamente representativa para lograr este interés. En consecuencia, la muestra fue no probabilística, representada por **200 docentes** de aulas inclusivas de instituciones públicas de básica regular de zonas rurales de la región de Huánuco. La principal ventaja de este tipo de muestra es que permite focalizarse en casos específicos y obtener información detallada sobre las características de interés.

3.3.3 Unidad de análisis:

La unidad de muestreo o análisis es la entidad o individuo que será objeto de estudio en la investigación, es decir, es aquello que se va a validar o analizar. Puede ser una persona, un objeto, un suceso o una colectividad. (Hernandez et al, 2014). De acuerdo al estudio que se realizó, la **unidad de análisis** fueron los **docentes**.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos es la etapa donde se recopila información o evidencia con el objetivo de obtener resultados o conclusiones específicas en una investigación. Implica la implementación de un plan detallado que establece los métodos y procedimientos necesarios para obtener los datos deseados. En este sentido, implica utilizar instrumentos de medición y técnicas adecuadas para recabar la información necesaria. (Hernandez et al, 2014)

3.4.1 Técnicas de recolección

El término técnica se refiere a un conjunto extenso de métodos utilizados para crear y utilizar herramientas de evaluación o medición, adaptándolas según sus particularidades. Se utilizó **encuesta**, como técnica de recopilación de información a través de un cuestionario o escala aplicada de manera masiva. A través de esta técnica, se busca obtener datos y opiniones sobre un tema específico, generalmente de un grupo de personas representativo de una población. La encuesta se utiliza con el fin de conocer la opinión, posturas y comportamientos de las personas en relación a determinados aspectos, y así obtener

resultados que puedan ser analizados y utilizados para tomar decisiones o realizar investigaciones posteriores. (Yuni & Urbano, 2014)

3.4.2 Instrumentos de recolección

Se utilizó el **cuestionario**, como una herramienta de medición apropiada, debido a que captura los datos observables que realmente reflejan los conceptos o variables que el investigador quiso analizar. Al formular las preguntas de manera precisa y clara, el cuestionario permite recolectar información específica y relevante sobre los fenómenos sociales en estudio. Además, al estar diseñado de acuerdo con el objetivo de la investigación, asegura la congruencia entre los planteamientos del problema y las hipótesis planteadas. Por lo tanto, el cuestionario se convierte en una herramienta fundamental para obtener datos confiables y válidos que permiten realizar un análisis preciso y riguroso en la investigación. (Hernandez et al, 2014).

El cuestionario estuvo formulado por 28 preguntas y fue realizado por la modalidad virtual. Cada una de las variables contenía sus propias preguntas, presentándose de la siguiente manera:

- V1 Gestión pública, compuesta por tres dimensiones, contenía 9 preguntas.
- V2 Políticas educativas inclusivas, compuesta por cinco dimensiones, contenía 11 preguntas.
- V3 Satisfacción Laboral, compuesta por tres dimensiones, contenía 8 preguntas.

Validación, La validación verificó la consistencia interna de las preguntas, y estas preguntas que conformaron el cuestionario, fueron validadas y revisadas por expertos en la materia antes de ser aplicadas. Estos expertos, incluyendo el Dr. Alberto Barrenechea Romero, el Dr. Alexander Masías Benavides Román y la Dra. Lupe Esther Graus Cortez, evaluaron las variables e indicadores, concluyendo de manera unánime que eran suficientes y apropiados para su uso. (Ver anexos pág.83).

Confiabilidad, La confiabilidad de un instrumento se refiere a la precisión con la que se mide una determinada variable. Dicho de otra manera, se refiere a la habilidad del instrumento para generar resultados confiables y constantes en diversas situaciones y momentos. El coeficiente alfa de Cronbach es un método comúnmente utilizado para evaluar la confiabilidad de un instrumento. Este coeficiente se calcula midiendo la correlación entre los diferentes ítems o elementos que componen el instrumento. Un coeficiente de alfa de Cronbach más próximo a 1 denota que la medida es más confiable, mientras que, si se acerca a cero, la fiabilidad es menor. (Hernandez et al, 2014). **El alfa de Cronbach para este trabajo de investigación fue de 0,978**, según el criterio de los autores George y Mallery (2003) citado por Hernández y Pascual, (2017), se considera **excelente** para ser aplicado en el estudio. (Ver anexos pág.127).

3.5 Procedimientos

Se elaboró una matriz de operacionalización de las variables, compuestas de dimensiones e indicadores, cuya fuente de información fue de alta calidad, extraída de artículos científicos, de la WOS, SCOPUS Y SCIELO; del cual se elaboró el cuestionario con 28 preguntas de acuerdo a los indicadores; este cuestionario fue revisado y validado por el juicio de expertos (ver anexo pág. 72). Este cuestionario fue elaborado a través de un formulario de Google, el cual fue distribuido a docentes de aulas inclusivas de instituciones públicas de básica regular, con el objetivo de obtener resultados y datos relevantes. (ver anexo pág. 79)

3.6 Métodos de análisis de datos

Una vez obtenidos los resultados de la encuesta, se transportaron al programa Microsoft Excel para su análisis posterior. Luego, se utilizaron las herramientas estadísticas del software SPSS-25 para realizar diferentes análisis. En primer lugar, se realizó también un estadístico de normalidad, que ayudó a verificar la distribución de los datos, con un grado de libertad mayor a 50. Luego, con el Alfa de Cronbach, consiguió el valor para

cuantificar la consistencia interna de las variables. Además de ello, se generaron gráficos y tablas para visualizar los resultados de manera más clara. Se exploró la correlación entre las variables y sus dimensiones, utilizando la prueba regresión lineal múltiple de F de Fisher para la hipótesis general y el coeficiente de correlación para las hipótesis específicas, el Rho de Spearman. Este análisis permitió comprobar las hipótesis planteadas en el estudio.

3.7 Aspectos éticos

Principio de autonomía, sostiene que los individuos participantes tienen la libertad de tomar decisiones autónomas y racionales sobre sí mismo. Se basa en el respeto hacia la autonomía de las personas, su capacidad de actuar de acuerdo con sus propias creencias, valores y deseos, siempre y cuando no dañen a otros. En este estudio, los encuestados eran libres de elegir con autonomía si participarían de la encuesta.

Principio de no maleficencia, implica que el investigador, garantiza la reserva de la información obtenida de los propios participantes, protegiendo la intimidad y el prestigio de los sujetos en todo momento. Para cumplir con este principio, se informó a los participantes que la encuesta era anónima y que no se recabarían sus correos electrónicos. Debido a ello, que para participar en el estudio se les hizo de su conocimiento el consentimiento informado.

Principio de beneficencia, implica que el investigador debe asegurarse de que cualquier investigación que realice brinde beneficios o resultados positivos para los participantes o para la sociedad en general. Los investigadores deben asegurarse de que los hallazgos sean comunicados oportunamente, y la información sea transparente y precisa, de forma que puedan ser aprovechados, y lograr optimizar la calidad de vida de todas las personas involucradas, fomentando transformaciones favorables o produciendo sabiduría que contribuya al bienestar general. Es por ello que, el estudio será incluido en un repositorio de acceso público, lo que permitirá que el conocimiento generado esté disponible para todas las personas que

estén interesadas en utilizarlo.

Principio de justicia, se refiere a la garantía de equidad e imparcialidad en la investigación y presentación de resultados. Esto implica tratar a todas las partes de manera justa y respetar sus derechos y dignidad. Se ve reflejado en la investigación en la selección adecuada de la muestra, consentimiento informado, confidencialidad y tratamiento ético de los datos. Además, reconoce las fuentes y aportes, respetando los derechos y garantizando la integridad en el proceso de investigación.

IV. RESULTADOS

Como primer paso se realizó la prueba de normalidad con el propósito de conocer el coeficiente correlacional a utilizar. Tomando en cuenta a Kolmogorov – Smirnov, considerando que el grado de libertad del estudio es igual a 200, es decir, $n > 50$.

Tabla 1: Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Pública	0.158	200	0.000
Políticas Educativas Inclusivas	0.151	200	0.000
Satisfacción Laboral	0.255	200	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: autoría personal

En la *tabla 1* se detalla el comportamiento de los datos, obteniendo un grado de significancia menor al 5% (0.05), por lo tanto, la distribución de datos de las variables gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral siguió una distribución no normal, lo que dejó en evidencia que se utilizarán en este estudio pruebas no paramétricas.

Contrastando hipótesis general

En virtud de:

H_0 , Carece de relación entre las variables.

H_a , Hay relación entre las variables

En donde:

Si, $\text{sig.} \geq 0,05$ se rechaza H_a se acepta H_0

Si, $\text{sig.} < 0,05$ se rechaza H_0 , se acepta H_a

Tabla 2: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,896 ^a	0.803	0.801	2.890

a. Predictores: (Constante), Políticas Educativas Inclusivas, Gestión Pública

Fuente: autoría personal

En la *tabla 2* se analizó el grado de correlación R de 89,6% (0,896) entre las variables: gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral, lo que indicó que tienen una dirección lineal positiva y relación fuerte. Además, el comportamiento de los predictores ejerció una influencia del 80.3% sobre la variable satisfacción laboral.

Tabla 3: ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	6691.778	2	3345.889	400.571	,000 ^b
Residuo	1645.502	197	8.353		
Total	8337.280	199			

a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral

b. Predictores: (Constante), Políticas Educativas Inclusivas, Gestión Pública

Fuente: autoría personal

En la *tabla 3*, se empleó la prueba regresión lineal múltiple de F de Fisher, teniendo en consideración que hay dos variables independientes: gestión pública y políticas educativas inclusivas; y una dependiente: satisfacción laboral. En el cuadro ANOVA se comprobó a través de la significancia igual a 0% (0.000) que existe una correlación entre las tres variables, altamente significativa y positiva; se concluyó en excluir la hipótesis nula y en aceptar la hipótesis alternativa., llegando a confirmar que existe una correlación significativamente alta.

Contrastando primera hipótesis específica

Se empleó una prueba no paramétrica, conocida como el coeficiente de correlación de Rho Spearman, para cada una de las hipótesis específicas; que se utiliza para evaluar la relación de dos variables.

En virtud de:

H₀, Carece de relación entre las variables gestión pública y políticas educativas inclusivas

H_a, Hay relación entre las variables gestión pública y políticas educativas inclusivas.

En donde:

Si, sig. \geq 0,05 se rechaza H_a, se acepta H₀

Si, sig. $<$ 0,05 se rechaza H₀, se acepta H_a

Tabla 4: Correlación entre gestión pública y políticas educativas inclusivas

		Gestión Pública	Políticas Educativas Inclusivas
Rho de Spearman	Gestión Pública	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,912**
		N	0.000
	Políticas Educativas Inclusivas	Coeficiente de correlación	200
		Sig. (bilateral)	,912**
		N	0.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: autoría personal

En la tabla 4, se evidenció un 91.2% (,912) de coeficiente de correlación, es decir, la correlación encontrada fue definida como positiva y muy fuerte, entre las variables, gestión pública y las políticas educativas inclusivas. Y respecto al valor de significancia, según la prueba Rho de Spearman, es de 0.000, llegando a definir que no se reconoce la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna

Contrastando segunda hipótesis específica

En virtud de:

H₀, Carece de relación entre las variables gestión pública y satisfacción laboral

H_a, Hay relación entre las variables gestión pública y satisfacción laboral

En donde:

Si, sig. \geq 0,05 se rechaza H_a, se acepta H₀

Si, sig. $<$ 0,05 se rechaza H₀, se acepta H_a

Tabla 5: Correlación entre gestión pública y satisfacción laboral

			Gestión Pública	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión Pública	Coefficiente de correlación	1.000	,895**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	200	200
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,895**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	200	200

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: autoría personal

En la tabla 5, se evidenció un 89.5% (.895) de coeficiente de correlación, es decir, la correlación encontrada fue definida como positiva y considerable, entre las variables, gestión pública y la satisfacción laboral. Y respecto al valor de significancia, según la prueba Rho de Spearman, es de 0.000, llegando a definir que no se reconoce la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna

Contrastando tercera hipótesis específica

En virtud de:

H₀, Carece de relación entre las variables políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral.

H_a, Hay relación entre las variables políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral.

En donde:

Si, sig. $\geq 0,05$ se rechaza H_a, se acepta H₀

Si, sig. $< 0,05$ se rechaza H₀, se acepta H_a

Tabla 6: Correlación entre políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral

			Políticas Educativas Inclusivas	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Políticas Educativas Inclusivas	Coefficiente de correlación	1.000	,914**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	200	200
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,914**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	200	200

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: autoría personal

En la tabla 6, se evidenció un 91.4% (,914) de coeficiente de correlación, es decir, la correlación encontrada fue definida como positiva y muy fuerte, entre las variables, gestión pública y las políticas educativas inclusivas. Y respecto al valor de significancia, según la prueba Rho de Spearman, es de 0.000, llegando a definir que no se reconoce la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna

V. DISCUSIÓN

Se procede a la discusión, la cual considero las variables de estudio, producto del análisis en contrastación con base en autores especializados.

En el estudio realizado por Canaza (2022), se resaltó la importancia de los avances de la reforma en la gestión pública, que da como resultado el planteamiento de nuevas políticas educativas y como consecuencia se brinde una educación de calidad, considerando que dichas políticas aumentarían el financiamiento económico en la educación pública, por lo tanto, cumpliría con todos los requerimientos necesarios para que los docentes se actualicen, se mejore el currículo y por ende mejorar la enseñanza- aprendizaje

Y que importante es que los docentes se sientan respaldados por una buena gestión a través de la formulación de buenas políticas educativas en la que se incluya la formación docente.

Sin embargo, las políticas educativas inclusivas son de suma importancia para Siu et al. (2019), quienes dicen que, dichas políticas, garantizan la eficacia del diseño inclusivo. Pero la viabilidad de las políticas inclusivas se debe dar en todos los contextos, así como se aplican en a zonas urbanas, debería de darse de forma descentralizada en las zonas rurales.

Y este punto es importante porque el estudio se realizó en la zona rural de la región Huánuco, y en muchos casos no reciben el apoyo y asesoramiento del servicio SAANEE, debido a que los especialistas no se abastecen para llegar a zonas muy alejadas, por ello en la pregunta: En concordancia con las políticas inclusivas ¿Su IE es asesorada por el servicio de apoyo SAANEE?, el 54,3% respondieron: Nunca o casi nunca.

Debido a ello, fue de suma relevancia el estudio sobre la satisfacción laboral docente, según Lopes y Oliveira (2020), es un factor esencial para la eficacia de los docentes, de las escuelas, y sobre todo el desempeño y rendimiento de los estudiantes. Los docentes que están satisfechos suelen estar más motivados y comprometidos con su misión de educar.

De acuerdo a ello, hay que tener en cuenta que hoy en día las aulas de las instituciones educativas son aulas inclusivas, entonces es importante que los docentes estén satisfechos con las políticas educativas inclusivas. Sin embargo, el 44,3% de los encuestados no conoce las políticas educativas inclusivas y el 91,5%,

considera que se deben implementar.

En resumen, los antecedentes resaltaron la relevancia de la satisfacción laboral de los docentes en relación con las políticas educativas inclusivas implementadas por la gestión pública.

En ese contexto, la investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo correlacional no paramétrico. Para obtener evidencias que validen las hipótesis específicas, se aplicó el coeficiente de Rho de Spearman. Además, se utilizó la prueba ANOVA para conocer el grado de correlación entre las tres variables de estudio: gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral.

En el capítulo IV, se detallaron los resultados obtenidos, los cuales demostraron una correlación positiva entre las tres variables analizadas. Estos hallazgos arrojan luz sobre los objetivos planteados en este estudio, proporcionando respuestas claras y concisas, presentadas de la siguiente manera:

Respecto al objetivo principal se planteó determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco. El resultado de la presente investigación, determinó el grado de correlación R de 89,6% (0,896) entre las variables, lo que indica que tienen una dirección lineal positiva y relación fuerte.

En referencia a ello, Pita (2020), señaló que es responsabilidad de las leyes evaluar diferentes aspectos como la calidad de la educación, el rendimiento profesional de los docentes y los logros académicos de los estudiantes. Sin embargo, señaló que existen vacíos en estos acuerdos internacionales en relación a las verdaderas necesidades educativas en el país. En general, sostuvo que es importante que las políticas educativas y la gestión pública interactúen en beneficio de la calidad educativa, ya que esto permitirá alcanzar los niveles establecidos en las pruebas nacionales e internacionales, así como los parámetros de calidad a nivel internacional. Además, destacó la necesidad de participar de manera más efectiva de los diversos sectores educativos en la formulación de políticas públicas, considerando los contextos en los que se desarrolla la educación. Asimismo, lo relacionó con la importancia de formar docentes de calidad y pertinencia, ya que los retos y demandas de la educación no son solo administrativos o financieros

Por tanto, para abordar adecuadamente los retos y necesidades que enfrentan los docentes, la gestión pública a través de las políticas educativas debe centrarse en establecer un sistema que promueva el diálogo con la comunidad académica y educativa. Esto permitirá conocer a fondo las necesidades de cada institución educativa. Un dato relevante obtenido en el cuestionario aplicado fue que el 65,1% de los encuestados afirmó que la infraestructura no es adecuada para atender a estudiantes con discapacidad, y el 65,6% señaló que no están satisfechos con los materiales didácticos disponibles para la atención a estos estudiantes. Estas cifras evidencian una deficiencia en la gestión y el cumplimiento de políticas educativas inclusivas en las zonas rurales.

Como primer objetivo específico se propuso analizar el grado de correlación entre la gestión pública y las políticas educativas inclusivas en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco. De acuerdo a los resultados se evidenció un 91.2% (,912) de coeficiente de correlación, es decir, la correlación encontrada es definida como positiva y muy fuerte, entre las variables.

En lo que respecta a este objetivo, Canaza (2022), llevó a cabo un estudio que analizó el progreso desde la disminución de la gestión pública educativa y la implementación de políticas educativas en los años 90. Este estudio demostró que existe una relación positiva entre la gestión pública y las políticas educativas, lo cual lleva a una mejoría en la calidad de la enseñanza. Como resultado de esto, el Estado ha comenzado a incorporar los principios y métodos de la Nueva Gestión Pública en la agenda educativa. Esta incorporación, sin duda, ha transformado el ámbito de las políticas educativas. Por otro lado, este proceso también ha implicado la participación de agencias evaluadoras, proveedores privados y la financiación de organismos internacionales, fundaciones independientes y consultorías externas. Estas entidades ayudan a definir el diseño, aplicación e implementación de políticas y la prestación respecto a los servicios educativos públicos con el objetivo de obtener resultados favorables.

Como sustento, Melendez (2018), determinó que una buena gestión y un esfuerzo doble en la administración son fundamentales para formular e implementar nuevas políticas educativas inclusivas. En Costa Rica, se ha avanzado en hacer que este tema sea relevante desde una perspectiva jurídica e institucional, y se han

llevado a cabo acciones consecuentes de política pública. Algunos datos estadísticos revelan que las personas con discapacidad han logrado altas tasas de matriculación en la educación primaria, lo que indica que ha habido una fuerte intervención pública en este ámbito. No obstante, es fundamental señalar que aún existe una falta de evaluación previa y posterior para determinar si todas las políticas relacionadas con la discapacidad se están cumpliendo de manera efectiva y si están logrando los objetivos establecidos.

En contraste con los resultados obtenidos en la encuesta, el 44,8% de los participantes respondió "nunca" o "casi nunca" a la pregunta de si consideran que los resultados obtenidos son evidencia de una buena gestión. Esto indicó que las leyes existen y las políticas educativas inclusivas se están implementando, pero surge la pregunta de si se están cumpliendo satisfactoriamente; es más el 44,3% de la muestra, desconoce las políticas educativas inclusivas.

Coincide con lo que dicen Oliveira y Souza (2022), la gestión educativa es responsable de garantizar principios democráticos, capaces de mediar controversias presentes en espacios de debate que buscan interferir en las agendas de acción de los departamentos de educación y el diseño, formulación y aplicación de políticas educativas.

De la misma manera, Siu et al. (2019), consideran que las políticas son una condición previa esencial; sin embargo, la aplicación y la gestión no deben pasarse por alto porque garantizan la eficacia del diseño inclusivo

Respecto al segundo objetivo específico se buscó comparar el grado de relación de la gestión pública y satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco. Los resultados evidenciaron un 89,5% (,895) de coeficiente de correlación, es decir, la correlación encontrada es definida como positiva y considerable, entre las variables.

Contrastando los datos obtenidos por Porras et al. (2021), corroboró que las variables gestión educativa y satisfacción laboral tuvieron una correlación de Spearman 0,68 y una significancia 0,000 n 90 *. Ante dichos resultados determinaron relación directa, moderada y significativa entre las variables.

Lo que demostró que un buen nivel de gestión pública se asocia con una mayor satisfacción laboral de los docentes. Esto sugiere la importancia de una

buena gestión en el sector educativo para incentivar la satisfacción y el bienestar de los profesionales de la educación. De acuerdo a ello, el 52,8% de los encuestados respondió nunca o casi nunca, a la apreciación que tienen hacia los gestores públicos de la UGEL a la que pertenecen, respecto a su capacidad para gestionar la transformación de la educación regular a una educación inclusiva.

Al respecto Han et al. (2022), demostró en su estudio correlacional cuantitativo, que existe una relación elevada entre el liderazgo público, política y gestión, y un efecto significativo sobre la motivación y satisfacción laboral de los docentes. Sin embargo, respecto a la aceptación de las decisiones políticas, para los docentes concluyó que, resulta costoso adaptarse a los cambios de políticas constantes. Para el estudio hubo una disminución en la satisfacción respecto a la gestión.

En comparación con las respuestas de los encuestados hay un 42,3% que marcaron nunca y casi nunca para la pregunta sobre si están de acuerdo en los cambios, respecto a gestión responsable, que se están dando a favor de la inclusión y un 50,1% que marcaron siempre y casi siempre. Lo que evidencia que hay un grupo considerable que no se siente satisfecho con las gestiones dadas hacia la inclusión.

En este estudio también se concluyó que la gestión de los directores con la motivación y la satisfacción laboral, están significativamente correlacionados; en este sentido, el estilo de la dirección del líder gestor, en un alto nivel, influye positivamente en la satisfacción laboral; comparado con la respuesta de los encuestados a la pregunta si están conforme con el desempeño de los funcionarios gestores en la implementación de políticas inclusivas hay un 43,8% que marcaron nunca y casi nunca.

En el estudio realizado por Sedano y Santos (2021), se confirmó que existe una asociación significativa entre la calidad de la gestión pedagógica y la satisfacción laboral del personal docente. Los resultados obtenidos revelaron un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall de 0,693, indicando una correlación moderada y positiva entre ambas variables.

Por otra parte, hay una correlación moderada positiva de 0,611 según el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall, que evidenció la relación entre el currículo y la satisfacción laboral docente. En relación a los hallazgos se puede

resaltar el 47,8% consideró que el currículo nacional no tiene las adecuaciones necesarias para brindar una mejor atención a los estudiantes con discapacidad; y el 42,3% se siente entusiasmado al realizar ajustes razonables en su programación curricular, para enseñar adecuadamente a estudiantes con discapacidad, frente al 45,3 que no se siente entusiasmado.

Además, se encontró que el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es de 0,659, lo que indica que hay una correlación positiva moderada entre los materiales y recursos didácticos y la satisfacción laboral de los docentes. Es importante destacar que el 65,6% de los docentes encuestados expresaron que no están satisfechos con los materiales didácticos que tienen disponibles en su institución educativa para enseñar a estudiantes con discapacidades.

Finalmente, se observó un coeficiente de correlación de Kendall Tau_b de 0,696, lo cual indica una correlación positiva moderada entre la evaluación de los aprendizajes y la satisfacción laboral de los docentes. Los resultados demuestran que respecto a la pregunta: ¿Considera importante utilizar la evaluación e informe psicopedagógico y plan educativo personalizado, para conocer las fortalezas de los estudiantes con discapacidad?, el 95,5% marcaron siempre y casi siempre; y respecto a la pregunta: ¿Considera importante utilizar la evaluación diagnóstica de entrada para identificar el nivel de la competencia de estudiantes con discapacidad?, el 96% marco siempre y casi siempre.

Sin embargo, Lopes y Oliveira (2020), mencionaron que la baja autonomía de las escuelas públicas en Portugal puede explicar la variabilidad algo baja en la satisfacción laboral entre las diferentes escuelas. Estas escuelas no tienen autonomía financiera, tampoco pueden contratar profesores ni establecer normas disciplinarias, entre otras restricciones impuestas por la ley. A diferencia de otros países, el salario no tiene un gran impacto en la satisfacción laboral, ya que es el mismo para todas las escuelas. Por lo tanto, no es sorprendente que la diferencia en satisfacción laboral entre las escuelas sea moderada. Por otro lado, existe una diferencia significativa en la satisfacción laboral entre las instituciones públicas y privadas. Los profesores de las instituciones privadas muestran un mayor nivel de satisfacción laboral, lo cual puede reflejar la mayor autonomía de estas instituciones.

Y el tercer objetivo específico planteó analizar el grado de relación entre las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco. El resultado se evidenció un 91.4% (,914) de coeficiente de correlación, es decir, la correlación encontrada es definida como positiva y muy fuerte, entre las variables.

Según Page et al. (2019), realizaron su investigación teniendo en cuenta que las políticas educativas inclusivas se incorporaron en el año 2011 y encontró deficiencias en la educación inclusiva, desde el desconocimiento de las políticas consideradas papel en blanco, falta de diagnóstico formal de las discapacidades, esto repercutía en cómo se percibía y enseñaba a los alumnos con alguna discapacidad, solo se les consideraba lentos o vagos y no consideraron que necesiten cuidados correctivos; segundo, el estudio indicó que los docentes manifestaron actitudes negativas hacia los alumnos que requerían atención adicional, aunque la disponibilidad de auxiliares docentes, mejoró en cierta medida esta situación, además, los profesores demostraron actitudes pobres hacia la educación inclusiva, debido al trabajo extra que se requería, para ello recalca la relevancia de la formación del profesor para atender las necesidades de la diversidad del alumnado; y tercero, la necesidad de apoyo regulares en el aula por parte del sistema educativo y los servicios especializados. Esta investigación espera que se proporcione orientación para la planificación y aplicación de la educación inclusiva en los proyectos de formación del profesorado y en el desarrollo continuo de las políticas educativas inclusivas.

Las encuestas realizadas, contenían preguntas que guardan relación con este autor, como, por ejemplo: respecto a la pregunta ¿Tienen todos los estudiantes con discapacidad, documentaciones, registros, evaluaciones; actualizados?, el 50,8% marco nunca o casi nunca, respecto a la pregunta ¿Se siente Ud. preparado para enseñar a estudiantes con discapacidad?, el 47,3% respondió nunca o casi nunca y respecto a la pregunta ¿Cree que es importante que un experto en educación especial atienda a estudiantes con discapacidad, en el aula?, el 87,1% marcó siempre o casi siempre.

Por otro lado, Efendi et al. (2022), evidenció los hallazgos encontrados en su estudio, donde mostró que los esfuerzos del 61,70% de los centros que prestan servicios inclusivos que realizan cribados en el proceso de evaluación para la

correcta identificación de todos los alumnos aceptados en la admisión de nuevos alumnos son el paso adecuado para obtener una imagen de la capacidad del alumno. Sin embargo, sólo alrededor del 19,15% de los centros que prestan servicios inclusivos realizan evaluaciones en profundidad de la capacidad inicial de los niños con necesidades especiales utilizando estándares de pruebas diferentes a los de los niños típicos. Respecto a ello los hallazgos encontrados en la encuesta nos muestra que el 96% considera que es importante utilizar la evaluación diagnóstica de entrada para identificar el nivel de la competencia de estudiantes con discapacidad.

Respecto a la participación de expertos pertinentes en la evaluación inicial para determinar la capacidad de los alumnos con necesidades especiales, alrededor del 70,21% de los centros que prestan servicios inclusivos no cuentan con la participación de expertos pertinentes para las características de los posibles nuevos alumnos. En cuanto a la gestión escolar, el 72,34% de las escuelas que prestan servicios inclusivos han registrado o administrado datos ordenados sobre los datos de los alumnos, incluido el 63,83% de las escuelas que prestan servicios inclusivos que han utilizado datos de identificación y evaluación para rediseñar las actividades de aprendizaje; en consideración a ello, el 50,8% considera que no todos los estudiantes con discapacidad, cuentan con documentaciones, registros, evaluaciones; actualizados por especialistas.

En relación a la metodología utilizada en este estudio, se puede destacar que, como ventaja o fortaleza, se optó por llevar a cabo una investigación correlacional transversal, lo cual permitió realizar la encuesta en un solo momento. Además, se utilizó tanto el programa Excel como el SPSS V-25 para el análisis estadístico, lo que mostró que no era necesario utilizar software adicional para analizar los resultados. Por otro lado, al tratarse de una investigación correlacional, no fue necesario manipular los datos, lo que agilizó el proceso de llegar a conclusiones y finalizar la investigación. Asimismo, el levantamiento de datos no se llevó a cabo en un laboratorio, sino que se realizó por medio de la virtualidad a través del formulario de Google, el cual completaron los docentes de instituciones públicas de básica regular de la región de Huánuco.

Una desventaja de esta investigación es que al depender de un instrumento que recopila opiniones basadas en percepciones, existe el riesgo de recibir información no verídica debido al estado emocional del encuestado en ese momento. Por lo tanto, es posible que no se puedan obtener conclusiones basadas en una causa y efecto sólidas en esta investigación.

Además, es importante mencionar algunos obstáculos que surgieron durante el proceso de investigación tales como:

- En primer lugar, fue un desafío encontrar las tres variables de estudio correlacionadas en artículos científicos de la WOS. No obstante, los artículos científicos de SCIELO fueron muy útiles en la búsqueda de información, y nos brindaron apoyo en este sentido.
- En segundo lugar, la dificultad radicó en lograr una muestra de 200 encuestados, ya que los docentes participantes trabajaban en zonas rurales de la región Huánuco, donde la cobertura de internet no era buena. Esto instó a los encuestados a completar las encuestas durante los días que viajaban a la ciudad.

Sin embargo, ninguno de estos obstáculos resultó relevante para representar un impedimento para concluir la investigación de manera satisfactoria.

Por otro lado, la relevancia social de este estudio, que analizó la correlación entre gestión pública, políticas de educación inclusiva y satisfacción laboral de los docentes, es innegable. En primer lugar, porque los docentes cumplen un papel crucial en la enseñanza y desarrollo de los estudiantes, por lo tanto, es relevante que estén satisfechos y felices en su trabajo, ya que esto tendrá un efecto directo en la calidad de la educación para todos. Además de ello, la buena gestión pública en el ámbito educativo es esencial para promover un entorno favorable para la labor docente. Una gestión que valore y reconozca el trabajo de los docentes, proporcione las herramientas y recursos necesarios, y promueva un ambiente de trabajo positivo, contribuirá a elevar la satisfacción laboral de los educadores. Asimismo, una gestión eficiente y transparente permitirá una mejor asignación de recursos y una planificación adecuada, favoreciendo la implementación de políticas inclusivas de manera efectiva. Y respecto a las políticas educativas inclusivas,

garantizan acceso de los estudiantes a una educación, pero de calidad, independientemente de sus capacidades, género, etnia o nivel socioeconómico, en este sentido, entender cómo estas políticas impactan en la satisfacción laboral de los docentes es primordial para asegurar que se estén implementando de manera efectiva y puedan brindar los mejores resultados.

Por tanto, este estudio se presenta como una herramienta para potenciar y mejorar las políticas educativas inclusivas, tomando en consideración la satisfacción laboral de los docentes, como elemento determinante en la calidad de la enseñanza. Estos profesionales tienen la responsabilidad primaria de educar a los alumnos. por lo que su grado de felicidad y satisfacción laboral está directamente relacionado con la efectividad de los aprendizajes. Sin embargo, resulta recomendable ampliar la investigación y abordar el análisis del cumplimiento de las políticas, evaluando si realmente son beneficiosas para la educación. Por otro lado, resulta igualmente relevante investigar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral.

Finalmente, después de analizar los resultados de esta investigación, se llegó a la conclusión que el estudio ha encontrado una relación directa y positiva entre las tres variables examinadas. Esta relación es significativa y fuerte en términos de correlación. En concordancia con los antecedentes que coinciden en esta correlación. Estos hallazgos evidencian la relevancia de este estudio en el sector educativo y abren la puerta a futuras investigaciones para mejorar la calidad de la educación. Sin embargo, es importante destacar que este trabajo también contribuye a generar propuestas más eficaces para promover la inclusión educativa y cumplir con las políticas que buscan atender de manera adecuada la diversidad, tanto en zonas urbanas como rurales.

VI. CONCLUSIONES

Finalmente, luego de recolectar los datos y analizar los hallazgos de la presente investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. En cuanto al objetivo general del estudio, se determinó que existe una relación positiva y fuerte entre las variables de gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral docente en la educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco, de 89.6%, lo cual indicó una dirección lineal positiva. En cuanto a la significancia estadística, se obtuvo un valor de 0.000 utilizando la prueba ANOVA; por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de estudio.
2. Respecto al primer objetivo específico, se identificó el grado de correlación entre la gestión pública y las políticas educativas inclusivas en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco, con un valor de 91.2%, es decir, la correlación encontrada es definida como positiva y muy fuerte, entre las variables, gestión pública y las políticas educativas inclusivas. Y respecto al valor de significancia, según la prueba Rho de Spearman, fue de 0.000, llegando a definir que no se reconoce la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se comparó el grado de correlación entre la gestión pública y la satisfacción laboral en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco, con un valor de 89.5%, es decir, la correlación encontrada es definida como positiva y considerable, entre las variables, gestión pública y satisfacción laboral. Y respecto al valor de significancia, según la prueba Rho de Spearman, fue de 0.000, llegando a definir que no se reconoce la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna.
4. Respecto al tercer objetivo específico, se identificó el grado de correlación entre las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco, con un valor de 91.4%, es decir, la correlación encontrada es definida como positiva y muy fuerte, entre las variables, gestión pública y las políticas educativas inclusivas. Y respecto al valor de significancia, según la prueba Rho de Spearman, fue de 0.000, llegando a definir que no se reconoce la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados de la presente investigación denominada, gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral docente en la educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco; y conocer que las variables gestión pública y políticas educativas inclusivas ejercen una influencia del 80.3% sobre la variable satisfacción laboral, se presentan las siguientes recomendaciones:

1. El Ministerio de Educación, en su rol de entidad responsable, debe garantizar la implementación eficiente de políticas de satisfacción laboral docente en todas las instituciones educativas del país. Esto implica elaborar lineamientos claros, fomentar la participación y considerar las opiniones de los docentes. También es necesario descentralizar la adquisición de recursos para las escuelas, asignar presupuesto suficiente para el desempeño profesional de los docentes y mejorar las condiciones arquitectónicas de los centros educativos y brindar apoyo emocional y psicológico a los docentes, sobre todo en las zonas alejadas del país, donde no cuentan siquiera con una buena señal de internet. Además de, promover directivas de evaluación de la satisfacción laboral. Esto contribuiría a mejorar la calidad educativa en el país.
2. La Dirección Regional de Educación, tiene la responsabilidad de asegurar que se realice la implementación adecuada de la educación inclusiva dentro de las instituciones educativas que tienen estudiantes con discapacidad así también como las Unidades de Gestión Educativa Local de cada sector. Para lograrlo, es necesario que asignen un presupuesto que permita contar con especialistas en educación inclusiva, quienes serán un apoyo fundamental para los docentes, a través de los servicios de apoyo interno y externo que son fundamentales en esta labor. Estos especialistas en educación inclusiva tienen como principal objetivo brindar apoyo y asesoramiento a los docentes, para que puedan cumplir con la competencia de líderes inclusivos. Esto contribuirá a que los docentes cuenten con los conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para adaptar su enseñanza y atender la variabilidad de aprendizajes de cada estudiante con discapacidad.

3. Los directores, como líderes clave dentro de la institución educativa, encargados de gestionar eficientemente todos los aspectos relacionados con el bienestar laboral de los docentes, deben asegurar la satisfacción laboral de los docentes, garantizando un entorno de trabajo propicio, donde cada profesional pueda desarrollarse y realizar su labor con plenitud y felicidad. Además, los directores deben capacitarse en herramientas de gestión, con la finalidad de gestionar los trámites pertinentes para asegurar que la institución cuente con todas las herramientas necesarias para facilitar el trabajo de los docentes, procurando así su comodidad y facilidad en su desempeño.
4. Los docentes desempeñan un rol crucial en el desarrollo de los estudiantes, por lo tanto, es de suma importancia la formación docente en temas de inclusión, variabilidad de aprendizajes y diversidad; ante ello, deben demostrar una actitud positiva y abierta hacia la inclusión, adaptando sus métodos de enseñanza y brindando apoyo a sus estudiantes, considerando la variabilidad de los aprendizajes; para garantizar la igualdad de oportunidades. Manteniendo buena disposición, ante los cambios constantes que se dan al implementar nuevas políticas educativas inclusivas, preparándose a través de capacitaciones, investigaciones y en colaboración con otros profesionales de la educación.

REFERENCIAS

- Centro nacional de planeamiento estratégico [CEPLAN]. (2023). *Plataforma digital única del estado peruano*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5133337/Peru%20-%20Plan%20Estrategico%20de%20Desarrollo%20Nacional%20al%202050.pdf?v=1694719008>
- Acuerdo Nacional . (2022). *CEPLAN- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico*. Obtenido de <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2019/02/35-POL%C3%8DTICAS-DE-ESTADO-actualizado-Feb.2019.pdf>
- Ahrari, S., Roslan, S., Zaremohzzabieh, Z., Rasdi, R., & Abu Samah, A. (2021). Relationship between teacher empowerment and job satisfaction: A Meta-Analytic path analysis. *Cogent education*, 8(1), 1- 23. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.1898737>
- Ahtiainen, R., Pulkkinen, J., & Jahnukainen, M. (2021). The 21st Century Reforms (Re)Shaping the Education Policy of Inclusive and Special Education in Finland. *Education sciences*, 11(11), 1- 11. <https://doi.org/10.3390/educsci11110750>
- Alemán, A., Medina, P., & Deroncele, A. (2020). La calidad docente en un marco de equidad: balance de. *Maestro y Sociedad*, 17(4), 762- 782. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Angel-Deroncele-Acosta/publication/349109368_La_calidad_docente_en_un_marco_de_equidad_balance_de_las_politicas_educativas_y_su_contextualizacion_en_la_realidad_peruana/links/607b4f9e8ea909241e098528/La-calidad-docente
- Arruda, N., & Beuter, B. (2020). Faculty sensitization and development to enhance responsible management education. *International journal of management education*, 18(1), 1- 9. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100359>
- Arundel, A. B. (2019). Advancing innovation in the public sector: Aligning innovation measurement with policy goals. *Research Policy*, 48(3), 789-798. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.12.001>
- Buchner, T., & Proyer, M. (2020). From special to inclusive education policies in Austria - developments and implications for schools and teacher education. *European journal of teacher education*, 43(1), 83- 94.

- <https://doi.org/10.1080/02619768.2019.1691992>
- Campbell, C. (2020). Educational equity in Canada: the case of Ontario's strategies and actions to advance excellence and. *School Leadership & Management*, 1- 20. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1709165>
- Canaza, F. (2022). Privatizing process, neoliberal educational policies and. *Fides Et Ratio*, 24, 99- 127. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v24n24/v24n24_a07.pdf
- Casallas, L., Villabona, B., & Prada, R. (2020). ¿Están preparadas las instituciones educativas para el proceso de inclusión de estudiantes con necesidades. *Revista espacios*, 41(35), 242- 254. Obtenido de <https://w.revistaespacios.com/a20v41n35/a20v41n35p19.pdf>
- Chhetri, K., Spina, N., & Carrington, S. (2020). Teacher education for inclusive education in Bhutan: perspectives of pre-service and beginning teachers. *International journal of inclusive education*, 1- 16. <https://doi.org/10.1080/13603116.2020.1841840>
- Colorado, M., & Mendoza, F. (2021). Didactic resources to support curricular adaptations of math for people with intellectual disabilities. *Revista conrado*, 17(80), 312- 320. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-312.pdf>
- Constitución Política del Perú. (2022). *Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*. Obtenido de <https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2022/06/constitucion-2022.pdf>
- Dirección de educación básica especial [DEBE]. (01 de 11 de 2023). Obtenido de <https://minedu.gob.pe/educacionbasicaespecial/#2>
- Done, E., & Andrews, M. (2019). How inclusion became exclusion: policy, teachers and inclusive education. *Journal of Education Policy* , 35(4), 447- 464. <https://doi.org/10.1080/02680939.2018.1552763>
- DS N° 007-2021- MINEDU. (2021). *Plataforma digital unica del estado peruano*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2160460/DS%20N%C2%B0%20007-2021-MINEDU%20%28NL%2BDL%29.pdf.pdf?v=1631056598>
- Efendi, M., Pradipta, R., Dewantoro, D., Ummah, U., Ediyanto, E., & Yasin, M. (2022). Inclusive Education for Student with Special Needs at Indonesian

- Public Schools. *International journal of instruction*, 15(2), 967-980.
<https://doi.org/10.29333/iji.2022.15253a>
- Fernández, F., Rodríguez, M., & Díaz, M. (2020). Impact of the application of ISO 9001 standards on the climate and satisfaction of the members of a school. *International journal of management education*, 34(7), 1185-1202.
<https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2018-0332>
- Fong, C., Flores, K., & Cardoza, L. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. *Nova Scientia*, 9(2), 411- 440. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v9n19/2007-0705-ns-9-19-00411.pdf>
- Fundación del Empresario Chihuahuense, A. C. (2021). *Compromiso de FECHAC con los ODS*. Obtenido de https://fechac.org.mx/app_fechac/_files/_img/_documents/012821-160142_rf-1-03compromisodefechacconlosodsrev1.pdf?gclid=CjwKCAjwr_CnBhA0EiwAci5sigShnGM_9nPsECtDEIOrFbWgzqReJE7_MMhCFUqdHRm1I1NhYb5k3xoCYSIQAvD_BwE
- Gonzales, C., & López, D. (2022). *Actitud hacia la inclusión educativa y satisfacción laboral en docentes en instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto, 2022*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104540>
- Han, B., Tosten, R., & Elcicek, Z. (2022). Public leadership behaviors of school principals: does it affect teacher motivation and job satisfaction in Turkish culture? *International journal of public leadership*, 18(3), 209- 228.
<https://doi.org/10.1108/IJPL-03-2021-0026>
- Hendrawijaya, A., Hilmi, M., Hasan, F., Imsiyah, N., & Indrianti, D. (2020). Determinants of teacher performance with job satisfactions mediation. *International journal of instruction*, 13(3), 845- 860.
<https://doi.org/10.29333/iji.2020.13356a>
- Hernandez, H., & Pascual, A. (2017). *Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental*. Obtenido de [file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-ValidacionDeUnInstrumentoDelInvestigacionParaElDise-6383705%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-ValidacionDeUnInstrumentoDelInvestigacionParaElDise-6383705%20(1).pdf)

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/0B7fKI4RAT39QeHNzTGh0N19SME0/view?resourcekey=0-Tg3V3qROROH0Aw4maw5dDQ>
- Khun, H., Yaakob, M., WanHanafi, W., Yusof, M., & Omar, M. (2021). Working on primary school teachers' preconceptions of organizational climate and job satisfaction. *International journal of instruction*, 14(3), 567- 582. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14333a>
- Lemos, V., & Silva, M. (2020). A modernização da educação pública brasileira e a necessidade de uma gestão educacional por competência. *EDUCAÇÃO POR ESCRITO*, 11(2), 1- 8. <https://doi.org/https://doi.org/10.15448/2179-8435.2020.2.32233>
- Ley General de Educación N° 28044. (2023). *Plataforma digital única del estado*. Obtenido de [gob.pe: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/_28044_-_31-10-2012_11_31_34_-LEY_28044.pdf?v=1607376440](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/_28044_-_31-10-2012_11_31_34_-LEY_28044.pdf?v=1607376440)
- Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973. (2012). *Plataforma digital única del estado peruano*. Obtenido de [gob.pe: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/217288/Ley-No-29973.pdf?v=1594929147](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/217288/Ley-No-29973.pdf?v=1594929147)
- Lopes, J., & Oliveira, C. (2020). Teacher and school determinants of teacher job satisfaction: a multilevel analysis. *School effectiveness and school improvement*, 31(4), 64-659. <https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1764593>
- Marques, L. (2020). Repercussions of the new public management in education management: a study of Goiás state education network. *Educar em revista*, 36, 1- 19. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.69772>
- Melendez, R. (2018). Educación inclusiva y discapacidad en Costa Rica: una perspectiva. *Actualidades investigativas en educación.*, 18(2), 1- 27. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/aie.v18i2.33253>
- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 12- 40.

- <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (11 de 05 de 2021). D.S 007. Lima: Diario el Peruano. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2160460/DS%20N%C2%B0%20007-2021-MINEDU%20%28NL%2BDL%29.pdf.pdf?v=1631056598>
- Oliveira, R., & Souza, S. (2022). Gestión educativa y cognitiva y regulaciones en políticas públicas. *Revista online de política y gestión educativa*, 26(00), 1-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.22633/rpge.v26i00.16741>
- Organización para la cooperación y el desarrollo económico [OCDE]. (2020). *Guía del profesorado - TALIS 2018*. Obtenido de https://www.oecd.org/education/talis/TALIS-Gu%C3%ADa-del-profesorado-TALIS-2018-Vol-II_ESP.pdf
- Page, A., Boyle, C., McKay, K., & Mavropoulou, S. (2019). Teacher perceptions of inclusive education in the Cook Islands. *Asia- Pacific journal of teacher education*, 47(1), 81-94. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2018.1437119>
- Pereira, G. (2023). Gestión pública integrada y sostenibilidad organizacional. *Revista de gestao e secretariado*, 14(6), 9297- 9317. <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i6.2302>
- Pereira, I., & Pereira, G. (2023). Integrated public management and organizational sustainability. *Revista de gestao e secretariado- GESEC*, 14(6), 9297- 9317. <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i6.2302>
- Pita, B. (2020). Public policies and educational management, between the formulation and implementation of educational policies. *Civilizar*, 20(39), 139-151. [https://doi.org/ https://doi.org/10.22518/jour.ccsch/2020.2a09](https://doi.org/https://doi.org/10.22518/jour.ccsch/2020.2a09)
- Plataforma digital única del estado peruano. (2023). www.gob.pe. Obtenido de Nota de prensa: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/755146-minedu-reforzara-servicios-para-estudiantes-con-discapacidad>
- Porras, M., Cabrejos, J., Vargas, G., & Berrocal, S. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, políticas y valores*, 8(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>
- RM N° 432-2022 MINEDU- Plan Marco - Educación Inclusiva. (2022). *Plataforma única digital del estado peruano*. Obtenido de

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3765026/RM_N%C2%B0_432-2022-MINEDU.pdf?v=1666053109

- Sahlberg, P., & Cobbold, T. (2021). Leadership for equity and adequacy in education. *School Leadership & Management*, 1- 23. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13632434.2021.1926963>
- Sedano, S., & Santos, O. (2021). Calidad de la gestión pedagógica y la satisfacción laboral del personal docente, institución educativa "Mario Florián"- SJL UGEL 5, Lima. *Igobernanza*, 4(16), 389- 425. <https://doi.org/https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.162>
- Siu, K., Xiao, J., & Wong, Y. (2019). Policy, implementation and management of the inclusive design of open space for visually impaired persons. *Facilities*, 37(5-6), 330- 351. <https://doi.org/10.1108/F-01-2018-0021>
- Toropova, A., Mirberg, E., & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71- 97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Valdés, R., & Fardella, C. (2022). The role of the leadership team on inclusion. *Cogent Education*, 9(1), 1- 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2112595>
- Yslado, R., Ramírez, E., G. M., & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del*, 24(3), 101- 114. <https://doi.org/https://doi.org/10.6018/reifop.476651>
- Yuni, j., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar 1*. Obtenido de <file:///C:/Users/Admin/Downloads/LIBRO-T%C3%A9cnicas-para-investigar-1.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables: Gestión Pública

Título de Investigación: “Gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco”

N°	VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN DE INDICADOR	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
1	Gestión Pública	Articula efectivamente las demandas económicas, sociales, políticas y culturales mediante el diseño de mecanismos más dinámicos de evaluación de resultados como una estrategia fundamental para garantizar el cumplimiento de los objetivos; estructura las acciones de recursos humanos en el sector público, apuntando a lograr la efectividad organizacional, articulando el desarrollo humano y social junto con los objetivos de gestión. (Lemos & Silva de Souza, 2020)	La gestión pública es el proceso o conjunto de actividades realizadas por los organismos gubernamentales y sus funcionarios para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y servicios públicos con el fin de satisfacer las necesidades de la población y lograr el bienestar social.	1)Gestión responsable	Capacidad de la administración para definir dentro de sus planes y programas los logros e indicadores de desempeño que en cada caso espera alcanzar y aplicar sistemáticamente a través de procedimientos de evaluación de los resultados obtenidos en cada programa o proyecto de trabajo. (Lemos & Silva de Souza, 2020)	1)Administración	Capacidad de resolver conflictos, desarrollar trabajo en equipo, monitorear el resultado, planificar e implementar el proyecto político y promoverla. (Lemos & Silva de Souza, 2020)	Instrumento: Cuestionario
						2)Desempeño	Conjunto de capacidades que deben cumplir los gestores en diferentes sectores; capaces de posibilitar y, sobre todo, responder a los dictados establecidos para las nuevas exigencias de gestión. (Lemos & Silva de Souza, 2020)	
						3)Evaluación	Definir dentro de sus planes y programas los logros e indicadores de desempeño que en cada caso espera alcanzar.	

			(Lemos & Silva de Souza, 2020)
2)Calidad	En la formación de gestores públicos basada en competencias, con fundamentos éticos, educación inclusiva, gestión de personas, comunicación interpersonal, docencia, proyectos e investigación, entre otras materias relacionadas con la administración. (Lemos & Silva de Souza, 2020)	4)Gestor público	Profesionales que sean intelectuales críticos, reflexivos y transformadores, capaces de incentivar a las personas no sólo a generar conocimiento, sino a enseñar e incentivar a pensar, cuestionar, criticar, juzgar y evaluar; con la finalidad de alcanzar planes y metas. (Lemos & Silva de Souza, 2020)
		5)Competencia	Constituyen referentes para orientar la llamada excelencia profesional o la calidad del desempeño profesional. (Lemos & Silva de Souza, 2020)
		6)Educación inclusiva	Fundamento primordial que todo gestor debe manejar para evitar la exclusión y discriminación educativa que clara y directamente resulta ineficiente. (Lemos & Silva de Souza, 2020)
3)Resultados	Lograr la efectividad organizacional, articulando el desarrollo humano y social junto con los	7)Efectividad	Capacidad de articular el desarrollo humano y social de los empleados con los objetivos de la gestión organizacional.

objetivos de gestión. Las habilidades son necesarias para las personas. Y así lograr sus objetivos. (Lemos & Silva de Souza, 2020)

(Lemos & Silva de Souza, 2020)

8)Habilidades

Capacidad para lograr las competencias y así constituir un nuevo conjunto de actitudes apropiadas y comportamientos para cumplir la función social. (Lemos & Silva de Souza, 2020)

9)Objetivos

Metas y acciones que se logran con una formación específica, para lo cual es necesaria la preparación. (Lemos & Silva de Souza, 2020)

Variables: Políticas educativa inclusivas

Título de Investigación: "Gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco"

N°	VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINIICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN DE INDICADOR	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
2	Políticas educativas inclusivas	Conjunto de acciones, normativas y prácticas que buscan la accesibilidad de los niños con necesidades especiales a los servicios de educación inclusiva, recibiendo un servicio de calidad, superando obstáculos de participación. (Efendi et al, 2022)	Las políticas educativas inclusivas son aquellas que se basan en la implementación de acciones concretas y medibles que promueven la igualdad de oportunidades y accesibilidad en el ámbito educativo. Estas políticas se caracterizan por fomentar la participación y el respeto a la diversidad, proporcionando apoyo y eliminando barreras físicas, sociales y académicas.	4)Gestión	Implementación de servicios y aplicación de normativa, con la finalidad de proporcionar educación inclusiva a estudiantes identificados con diversas barreras. (Efendi et al, 2022)	10)Administración escolar 11)Expediente académico 12)Servicio de apoyo	Administración y registro de datos ordenados de los estudiantes con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022) Documentación de los registros de desarrollo de los estudiantes incluidos, recopilando y evaluando el aprendizaje previo en función a las características de los estudiantes. (Efendi et al, 2022) Programas de servicio de educación inclusiva para niños con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)	Instrumento: Cuestionario
				5)Identificación	Estrategia para identificar capacidades de estudiantes con barreras físicas, mentales y sociales; administrando datos a partir de resultados de evaluación e	13)Evaluación de niños con necesidades especiales. 14)Procedimiento de identificación	Uso de pruebas estándares diferenciadas para niños con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022) Evaluación de la admisión de nuevos estudiantes para obtener una imagen de su capacidad. (Efendi et al, 2022)	

identificación. (Efendi et al, 2022)

6)Personal docente	Educadores especiales en escuelas inclusivas, que apoyan la aplicación de la educación inclusiva y superan los obstáculos a la participación de la comunidad circundante. (Efendi et al, 2022)	15)Actuación del experto	Participación en la evaluación inicial para determinar la capacidad de los estudiantes con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)
		16)Competencia de los profesores	Capacidad para entender a estudiantes con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)
7)Percepción	Comprensión sobre el significado de inclusión, resaltando el respeto mutuo. (Efendi et al, 2022)	17)Concepto de inclusión	Nivel de percepción de los conceptos básico sobre inclusión es de suma importancia. (Efendi et al, 2022)
		18)Filosofía inclusiva	Cambio de mentalidad sobre la esencia de la educación para todos. (Efendi et al, 2022)
8)Plan de estudio	Diseño de aprendizaje para entrenar el talento de los niños con necesidades especiales; creando competencias específicas que ayuden a reducir las externalidades negativas. (Efendi et al, 2022)	19)Modificación del plan de estudio	Rediseño del modelo de aprendizaje con un currículo modificado sobre la base de la evaluación.
		20)Diseño de la instrucción	Preparación del sistema escolar regular más inclusivo antes de ponerlo en marcha. (Efendi et al, 2022)

Variables: Satisfacción laboral

Título de Investigación: “Gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco”

N°	VARIABLE DE ESTUDIO	DEFIINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN DE INDICADOR	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
3	Satisfacción laboral	Es un estado de ánimo determinado por el grado en que el individuo percibe que se satisfacen sus necesidades relacionadas con el trabajo (Toropova et al, 2020)	La satisfacción laboral se define como la percepción subjetiva y emocional que experimenta un individuo en relación a su trabajo, la cual se puede medir a través de indicadores objetivos y subjetivos.	9)Comodidad en el trabajo	Se refiere a lo satisfactorias que son para un individuo las condiciones y circunstancias del trabajo. (Toropova et al, 2020)	21)Infraestructura 22)Materiales didácticos 23)Programación curricular 24)Clima laboral	Diseño que promueve la independencia de movilidad a todo tipo de estudiantes y al mismo tiempo que le provee un espacio seguro (Casallas et al, 2020) Recursos para facilitar el proceso educativo como apoyo buscando mantener el interés por aprender en los estudiantes. (Colorado & Mendoza, 2021) Responde a las necesidades de los estudiantes para lo cual el docente necesita aplicar adaptaciones curriculares en su planificación según el porcentaje y la necesidad educativa del estudiante siendo necesario que el docente en la planificación realice planteamientos realistas. (Colorado & Mendoza, 2021) Percepción de las características de la organización, perdurables y medibles y permite hacer un diagnóstico, que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias	Instrumento: Cuestionario

			para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Yslado et al, 2021)
10)Realización en el trabajo.	Se refiere al grado de satisfacción por los logros personales dentro de los aspectos significativos del trabajo. (Toropova et al, 2020)	25)Experiencia docente	Cambios a lo largo de la vida profesional modificando y enriqueciendo no sólo su formación académica, sino que también puede ir modificando características individuales que pueden contribuir o no a atenuar la experiencia de las situaciones de estrés con las que va a enfrentarse. (Mesurado & Laudadio, 2019)
		26)Desarrollo profesional	Mejora continua de las habilidades, conocimientos y competencias de una persona en su campo de trabajo o carrera. (Mesurado & Laudadio, 2019)
11)Creencias motivacionales	Son importantes en la satisfacción laboral, considerando que la autoeficacia, regula los niveles de estrés y contribuye a superar los desafíos. (Toropova et al, 2020)	27)Autoeficacia	Se refiere a la confianza en uno mismo para lograr metas y objetivos específicos, influye en la motivación, la perseverancia y el nivel de compromiso. (Mesurado & Laudadio, 2019)
		28)Estrés	El estrés es una problemática cada vez más frecuentes en el ámbito educativo, con síntomas, la persona se siente incapaz de llevar a cabo su trabajo, percibe un rendimiento insatisfactorio que conlleva el desarrollo de sentimientos de fracaso personal, incompetencia y baja autoestima. (Mesurado & Laudadio, 2019)

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión pública, políticas educativas
inclusivas y satisfacción laboral docentes en educación básica
regular de instituciones públicas en Huánuco

Estimado(a) colaborador(a): El presente instrumento tiene como objetivo de determinar el grado de relación entre gestión pública, políticas educativas inclusivas y satisfacción laboral docentes en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco. Por ello se le solicita responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES:

Son tres cuestionarios (uno por cada variable) consta el primero de 9 ítem, el segundo de 11 ítem, y el tercero 8 ítem, cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad.

Estas respuestas son anónimas y no es necesario que coloque su nombre, por lo que pedimos seriedad en su respuesta.

En donde:

ESCALA DE EVALUACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Agradeciéndole de antemano su participación.

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 01: GESTIÓN PÚBLICA						
DIMENSIÓN 01: GESTIÓN RESPONSABLE						
1	¿Se siente satisfecho con los cambios que se están realizando en la educación regular, con el fin de implementar una educación inclusiva?					
2	¿Se siente conforme con el desempeño de los funcionarios gestores del sector público al implementar políticas inclusivas?					
3	¿Considera que se están haciendo las evaluaciones pertinentes sobre el buen desempeño de los docentes en aulas con estudiantes con discapacidad?					
DIMENSIÓN 02: CALIDAD						
4	¿Cree Ud. que los gestores públicos de la UGEL a la que pertenece, son profesionales capacitados para transformar la educación regular en educación inclusiva, brindando las herramientas necesarias?					
5	¿Considera que está recibiendo las capacitaciones adecuadas para lograr ser un docente competente en educación inclusiva?					
6	¿Considera que se está gestionando una buena implementación en la educación inclusiva, para evitar la discriminación y exclusión?					
DIMENSIÓN 03: RESULTADOS						
7	¿Considera que se están obteniendo los resultados esperados en la inclusión educativa?					
8	Como parte de una buena gestión, ¿considera que se están implementando capacitaciones con el fin de mejorar las habilidades de los docentes?					
9	¿Considera que los resultados obtenidos en la educación inclusiva, son evidencias de una buena gestión?					

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 02: POLÍTICAS EDUCATIVAS INCLUSIVAS						
DIMENSIÓN 01: GESTIÓN						
10	¿Tiene claro, cuantos estudiantes con discapacidad hay en la institución educativa?					

11	¿Tienen todos los estudiantes con discapacidad, documentaciones, registros, evaluaciones; actualizados?					
12	En concordancia con las políticas inclusivas ¿Su IE es asesorada por el servicio de apoyo SAANEE?					
DIMENSIÓN 02: IDENTIFICACIÓN						
13	¿Considera importante utilizar la evaluación e informe psicopedagógico y plan educativo personalizado, para conocer las fortalezas de los estudiantes con discapacidad?					
14	¿Considera importante utilizar la evaluación diagnóstica de entrada para identificar el nivel de la competencia de estudiantes con discapacidad?					
DIMENSIÓN 03: PERSONAL DOCENTE						
15	¿Cree que es importante que un experto en educación especial atienda a estudiantes con discapacidad, en el aula?					
16	¿Se siente Ud. preparado para enseñar a estudiantes con discapacidad?					
DIMENSIÓN 04: PERCEPCIÓN						
17	¿Conoce Ud. las políticas educativas inclusivas?					
18	¿Está de acuerdo con este nuevo enfoque de atención a la diversidad, en la que se incluye a estudiantes con discapacidad?					
DIMENSIÓN 05: PLAN DE ESTUDIO						
19	¿Considera que el currículo nacional tiene las adecuaciones necesarias para brindar una mejor atención a los estudiantes con discapacidad?					
20	¿Considera que es necesario implementar nuevas políticas educativas inclusivas?					

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 02: SATISFACCIÓN LABORAL						
DIMENSIÓN 01: COMODIDAD EN EL TRABAJO						
21	¿Siente que la infraestructura de la institución educativa, es segura y da comodidad y accesibilidad; para albergar a estudiantes con discapacidad?					
22	¿Se siente contento con los materiales didácticos que cuenta en su institución educativa, como soporte para enseñar a estudiantes con diversas discapacidades?					

23	¿Se siente entusiasmado al realizar ajustes razonables en su programación curricular, para enseñar adecuadamente a estudiantes con discapacidad?					
24	¿Se siente contento con su trabajo y con el ambiente que se percibe?					
DIMENSIÓN 02: REALIZACIÓN EN EL TRABAJO						
25	¿Está orgulloso con de los años que está trabajando en el sector público y la experiencia que va ganando en inclusión educativa?					
26	¿Está contento con las especializaciones y/o capacitaciones que recibe por parte del Ministerio de Educación sobre atención a la diversidad y discapacidad?					
DIMENSIÓN 03: CREENCIAS MOTIVACIONALES						
27	¿Está orgulloso de sí mismo por los logros obtenidos en estos últimos años, atendiendo la diversidad estudiantil?					
28	¿Se siente relajado y satisfecho con su desempeño en su centro de trabajo?					

Muchas gracias por su participación. Sus respuestas se registraron correctamente.

ANEXO 3: MATRIZ EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

INTERNAL



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Alberto Barrenechea Romero
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Derecho, Educación e Investigador
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Karina Isabel Melgar Panta
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco
Significación:	Variable 1: Gestión pública (09 preguntas). Escala de Likert Variable 2: Políticas educativas inclusivas: (11 preguntas) escala de Likert. Variable 3: Satisfacción laboral: (08 preguntas) escala de Likert.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico).

Escala/ÁREA/VARIABLE	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión pública	Gestión responsable	Capacidad de la administración para definir dentro de sus planes y programas los logros e indicadores de desempeño que en cada caso espera alcanzar y aplicar sistemáticamente a través de procedimientos de evaluación de los resultados obtenidos en cada programa o proyecto de trabajo. (Lemos & Silva de Souza, 2021)
	Calidad	En la formación de gestores públicos basada en competencias, con fundamentos éticos, educación inclusiva, gestión de personas, comunicación interpersonal, docencia, proyectos e investigación, entre otras materias relacionadas con la administración. (Lemos & Silva de Souza, 2021)
	Resultados	Lograr la efectividad organizacional, articulando el desarrollo humano y social junto con los objetivos de gestión. Las habilidades son necesarias para las personas. Y así lograr sus objetivos. (Lemos & Silva de Souza, 2021)
Políticas educativas inclusivas	Gestión	Implementación de servicios y aplicación de normativa, con la finalidad de proporcionar educación inclusiva a estudiantes identificados con diversas barreras. (Efendi et al, 2022)
	Identificación	Estrategia para identificar capacidades de estudiantes con barreras físicas, mentales y sociales; administrando datos a partir de resultados de evaluación e identificación. (Efendi et al, 2022)
	Personal docente	Educadores especiales en escuelas inclusivas, que apoyan la aplicación de la educación inclusiva y superan los obstáculos a la participación de la comunidad circundante. (Efendi et al, 2022)
	Percepción	Comprensión sobre el significado de inclusión, resaltando el respeto mutuo. (Efendi et al, 2022)
	Plan de estudio	Diseño de aprendizaje para entrenar el talento de los niños con necesidades especiales; creando competencias específicas que ayuden a reducir las externalidades negativas. (Efendi et al, 2022)
Satisfacción laboral	Comodidad en el trabajo	Se refiere a lo satisfactorias que son para un individuo las condiciones y circunstancias del trabajo. (Toropova et al, 2020)
	Realización en el trabajo.	Se refiere al grado de satisfacción por los logros personales dentro de los aspectos significativos del trabajo. (Toropova et al, 2020)

	Creencias motivacionales	Son importantes en la satisfacción laboral, considerando que la autoeficacia, regula los niveles de estrés y contribuye a superar los desafíos. (Toropova et al, 2020)
--	---------------------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Karina Isabel Melgar Panta, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión pública

- Gestión responsable
- Calidad
- Resultados

> PRIMERA DIMENSION: GESTIÓN RESPONSABLE

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración: Capacidad de resolver conflictos, desarrollar trabajo en equipo, monitorear el resultado, planificar e implementar el proyecto político y promoverla. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	1. ¿Se siente satisfecho con los cambios que se están realizando en la educación regular, con el fin de implementar una educación inclusiva?	4	4	4	
Desempeño: Conjunto de capacidades que deben cumplir los gestores en diferentes sectores; capaces de posibilitar y, sobre todo, responder a los dictados establecidos para las nuevas exigencias de gestión. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	2. ¿Se siente contento con el desempeño de los funcionarios gestores del sector público al implementar políticas inclusivas?	3	3	3	Se siente conforme con el desempeño... Corregido
Evaluación: Definir dentro de sus planes y programas los logros e indicadores de desempeño que en cada caso espera alcanzar. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	3. ¿Considera que se están haciendo las evaluaciones pertinentes sobre el buen desempeño de los docentes en aulas con estudiantes con discapacidad?	4	4	4	

> SEGUNDA DIMENSION: CALIDAD

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestor público: Profesionales que sean intelectuales críticos, reflexivos y transformadores.	4. ¿Cree Ud. que los gestores públicos de la UGEL a la que pertenece, son profesionales capacitados	4	4	4	

capaces de incentivar a las personas no sólo a generar conocimiento, sino a enseñar e incentivar a pensar, cuestionar, criticar, juzgar y evaluar; con la finalidad de alcanzar planes y metas. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	para transformar la educación regular en educación inclusiva, brindando las herramientas necesarias?				
Competencia: Constituyen referentes para orientar la llamada excelencia profesional o la calidad del desempeño profesional. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	5. ¿Considera que está recibiendo las capacitaciones adecuadas para lograr ser un docente competente en educación inclusiva?	4	4	4	
Educación Inclusiva: Fundamento primordial que todo gestor debe manejar para evitar la exclusión y discriminación educativa que clara y directamente resulta ineficiente. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	6. ¿Considera que se está gestionando una buena implementación en la educación inclusiva, para evitar la discriminación y exclusión?	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: RESULTADOS**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad: Capacidad de articular el desarrollo humano y social de los empleados con los objetivos de la gestión organizacional. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	7. ¿Considera que se están obteniendo los resultados esperados en la inclusión educativa?	4	4	4	
Habilidades: Capacidad para lograr las competencias y así constituir un nuevo conjunto de actitudes apropiadas y comportamientos para cumplir la función social. (Lemos & Silva de Souza,	8. Como parte de una buena gestión, ¿considera que se están implementando capacitaciones con el fin de mejorar las habilidades de los docentes?	4	4	4	

2021)					
Objetivos: Metas y acciones que se logran con una formación específica, para lo cual es necesaria la preparación. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	9. ¿Considera que los resultados obtenidos en la educación inclusiva, son evidencias de una buena gestión?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Políticas educativas inclusivas

- Gestión
- Identificación
- Personal docente
- Percepción
- Plan de estudio

➤ PRIMERA DIMENSIÓN: GESTIÓN

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración escolar: Administración y registro de datos ordenados de los estudiantes con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)	10. ¿Tiene claro, cuantos estudiantes con discapacidad hay en la institución educativa?	4	4	4	
Expediente académico: Documentación de los registros de desarrollo de los estudiantes incluidos, recopilando y evaluando el aprendizaje previo en función a las características de los estudiantes. (Efendi et al, 2022)	11. ¿Tienen todos los estudiantes con discapacidad, documentaciones, registros, evaluaciones; actualizados?	4	4	4	

Servicio de apoyo: Programas de servicio de educación inclusiva para niños con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)	12. En concordancia con las políticas inclusivas ¿Su IE es asesorada por el servicio de apoyo SAANEE?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

➤ **SEGUNDA DIMENSION: IDENTIFICACIÓN**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de niños con necesidades especiales: Uso de pruebas estándares diferenciadas para niños con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)	13. ¿Considera importante utilizar la evaluación e informe psicopedagógico y plan educativo personalizado, para conocer las fortalezas de los estudiantes con discapacidad?	4	4	4	
Procedimiento de identificación: Evaluación de la admisión de nuevos estudiantes para obtener una imagen de su capacidad. (Efendi et al, 2022)	14. ¿Considera importante utilizar la evaluación diagnóstica de entrada para identificar el nivel de la competencia de estudiantes con discapacidad?	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSIÓN: PERSONAL DOCENTE**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actuación del experto: Participación en la evaluación inicial para determinar la capacidad de	15. ¿Cree que es importante que un experto en educación especial atienda a estudiantes con discapacidad, en el aula?	4	4	4	

los estudiantes con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)					
Competencia de los profesores: Capacidad para entender a estudiantes con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)	16. ¿Se siente Ud. preparado para enseñar a estudiantes con discapacidad?	4	4	4	

➤ **CUARTA DIMENSIÓN: PERCEPCIÓN**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Concepto de inclusión: Nivel de percepción de los conceptos básico sobre inclusión es de suma importancia. (Efendi et al, 2022)	17. ¿Conoce Ud. las políticas educativas inclusivas?	4	4	4	
Filosofía inclusiva: Cambio de mentalidad sobre la esencia de la educación para todos. (Efendi et al, 2022)	18. ¿Está de acuerdo con este nuevo enfoque de atención a la diversidad, en la que se incluye a estudiantes con discapacidad?	4	4	4	

➤ **QUINTA DIMENSIÓN: PLAN DE ESTUDIO**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modificación en el plan de estudio: Rediseño del modelo de aprendizaje con un currículo modificado	19. ¿Considera que el currículo nacional tiene las adecuaciones necesarias para brindar una mejor	4	4	4	

sobre la base de la evaluación.	atención a los estudiantes con discapacidad?				
Diseño de la instrucción: Preparación del sistema escolar regular más inclusivo antes de ponerlo en marcha. (Efendi et al, 2022)	20. ¿Considera que es necesario implementar nuevas políticas educativas inclusivas?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 3: SATISFACCIÓN LABORAL

- Comodidad en el trabajo
- Realización en el trabajo
- Creencias motivacionales

 > **PRIMERA DIMENSION: COMODIDAD EN EL TRABAJO**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco]

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Infraestructura: Diseño que promueve la independencia de movilidad a todo tipo de estudiantes y al mismo tiempo que le provee un espacio seguro (Casallas et al, 2020)	21. ¿Siente que la infraestructura de la institución educativa, es segura y da comodidad y accesibilidad; para albergar a estudiantes con discapacidad?	4	4	4	
Materiales didácticos: Recursos para facilitar el proceso educativo como apoyo buscando mantener el interés por aprender en los estudiantes. (Colorado & Mendoza, 2021)	22. ¿Se siente contento con los materiales didácticos que cuenta en su institución educativa, como soporte para enseñar a estudiantes con diversas discapacidades?	4	4	4	

Programación curricular: Responde a las necesidades de los estudiantes para lo cual el docente necesita aplicar adaptaciones curriculares en su planificación según el porcentaje y la necesidad educativa del estudiante siendo necesario que el docente en la planificación realice planteamientos realistas. (Colorado & Mendoza, 2021)	23. ¿Se siente entusiasmado al realizar ajustes razonables en su programación curricular, para enseñar adecuadamente a estudiantes con discapacidad?	4	4	4	
Clima laboral: Percepción de las características de la organización, perdurables y medibles y permite hacer un diagnóstico, que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Yslado et al, 2021)	24. ¿Se siente contento con su trabajo y con el ambiente que se percibe?	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: REALIZACIÓN EN EL TRABAJO**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia docente: Cambios a lo largo de la vida profesional modificando y enriqueciendo no sólo su formación académica, sino que también puede ir modificando características individuales que pueden contribuir o no a atenuar la experiencia de las situaciones de estrés con las que va a enfrentarse. (Mesurado & Laudadio, 2019)	25. ¿Está orgulloso con de los años que está trabajando en el sector público y la experiencia que va ganando en inclusión educativa?	4	4	4	

Desarrollo profesional: Mejora continua de las habilidades, conocimientos y competencias de una persona en su campo de trabajo o carrera. (Mesurado & Laudadio, 2019)	26. ¿Está contento con las especializaciones y/o capacitaciones que recibe por parte del Ministerio de Educación sobre atención a la diversidad y discapacidad?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

➤ **TERCERA DIMENSION: CREENCIAS MOTIVACIONALES**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoeficacia: Se refiere a la confianza en uno mismo para lograr metas y objetivos específicos, influye en la motivación, la perseverancia y el nivel de compromiso. (Mesurado & Laudadio, 2019)	27. ¿Está orgulloso de sí mismo por los logros obtenidos en estos últimos años, atendiendo la diversidad estudiantil?	4	4	4	
Estrés: El estrés es una problemática cada vez más frecuentes en el ámbito educativo, con síntomas, la persona se siente incapaz de llevar a cabo su trabajo, percibe un rendimiento insatisfactorio que conlleva el desarrollo de sentimientos de fracaso personal, incompetencia y baja autoestima. (Mesurado & Laudadio, 2019)	28. ¿Se siente relajado y satisfecho con su desempeño en su centro de trabajo?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 07454418

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.re.vistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Alexander Masías Benavides Román
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Derecho, Educación e Investigador
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Karina Isabel Melgar Panta
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco
Significación:	Variable 1: Gestión pública (09 preguntas). Escala de Likert Variable 2: Políticas educativas inclusivas: (11 preguntas) escala de Likert. Variable 3: Satisfacción laboral: (08 preguntas) escala de Likert.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico).

Escala/ÁREA/VARIABLE	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión pública	Gestión responsable	Capacidad de la administración para definir dentro de sus planes y programas los logros e indicadores de desempeño que en cada caso espera alcanzar y aplicar sistemáticamente a través de procedimientos de evaluación de los resultados obtenidos en cada programa o proyecto de trabajo. (Lemos & Silva de Souza, 2021)
	Calidad	En la formación de gestores públicos basada en competencias, con fundamentos éticos, educación inclusiva, gestión de personas, comunicación interpersonal, docencia, proyectos e investigación, entre otras materias relacionadas con la administración. (Lemos & Silva de Souza, 2021)
	Resultados	Lograr la efectividad organizacional, articulando el desarrollo humano y social junto con los objetivos de gestión. Las habilidades son necesarias para las personas. Y así lograr sus objetivos. (Lemos & Silva de Souza, 2021)
Políticas educativas inclusivas	Gestión	Implementación de servicios y aplicación de normativa, con la finalidad de proporcionar educación inclusiva a estudiantes identificados con diversas barreras. (Efendi et al, 2022)
	Identificación	Estrategia para identificar capacidades de estudiantes con barreras físicas, mentales y sociales; administrando datos a partir de resultados de evaluación e identificación. (Efendi et al, 2022)
	Personal docente	Educadores especiales en escuelas inclusivas, que apoyan la aplicación de la educación inclusiva y superan los obstáculos a la participación de la comunidad circundante. (Efendi et al, 2022)
	Percepción	Comprensión sobre el significado de inclusión, resaltando el respeto mutuo. (Efendi et al, 2022)
	Plan de estudio	Diseño de aprendizaje para entrenar el talento de los niños con necesidades especiales; creando competencias específicas que ayuden a reducir las externalidades negativas. (Efendi et al, 2022)
Satisfacción laboral	Comodidad en el trabajo	Se refiere a lo satisfactorias que son para un individuo las condiciones y circunstancias del trabajo. (Toropova et al, 2020)
	Realización en el trabajo.	Se refiere al grado de satisfacción por los logros personales dentro de los aspectos significativos del trabajo. (Toropova et al, 2020)

	Creencias motivacionales	Son importantes en la satisfacción laboral, considerando que la autoeficacia, regula los niveles de estrés y contribuye a superar los desafíos. (Toropova et al, 2020)
--	---------------------------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Karina Isabel Melgar Panta, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión pública

- Gestión responsable
- Calidad
- Resultados

➤ **PRIMERA DIMENSION: GESTIÓN RESPONSABLE**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración: Capacidad de resolver conflictos, desarrollar trabajo en equipo, monitorear el resultado, planificar e implementar el proyecto político y promoverla. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	1. ¿Se siente satisfecho con los cambios que se están realizando en la educación regular, con el fin de implementar una educación inclusiva?	4	4	4	
Desempeño: Conjunto de capacidades que deben cumplir los gestores en diferentes sectores; capaces de posibilitar y, sobre todo, responder a los dictados establecidos para las nuevas exigencias de gestión. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	2. ¿Se siente contento con el desempeño de los funcionarios gestores del sector público al implementar políticas inclusivas?	4	4	4	
Evaluación: Definir dentro de sus planes y programas los logros e indicadores de desempeño que en cada caso espera alcanzar. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	3. ¿Considera que se están haciendo las evaluaciones pertinentes sobre el buen desempeño de los docentes en aulas con estudiantes con discapacidad?	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: CALIDAD**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestor público: Profesionales que sean intelectuales críticos, reflexivos y transformadores,	4. ¿Cree Ud. que los gestores públicos de la UGEL a la que pertenece, son profesionales capacitados	4	4	4	

capaces de incentivar a las personas no sólo a generar conocimiento, sino a enseñar e incentivar a pensar, cuestionar, criticar, juzgar y evaluar; con la finalidad de alcanzar planes y metas. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	para transformar la educación regular en educación inclusiva, brindando las herramientas necesarias?				
Competencia: Constituyen referentes para orientar la llamada excelencia profesional o la calidad del desempeño profesional. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	5. ¿Considera que está recibiendo las capacitaciones adecuadas para lograr ser un docente competente en educación inclusiva?	4	4	4	
Educación Inclusiva: Fundamento primordial que todo gestor debe manejar para evitar la exclusión y discriminación educativa que clara y directamente resulta ineficiente. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	6. ¿Considera que se está gestionando una buena implementación en la educación inclusiva, para evitar la discriminación y exclusión?	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: RESULTADOS**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad: Capacidad de articular el desarrollo humano y social de los empleados con los objetivos de la gestión organizacional. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	7. ¿Considera que se están obteniendo los resultados esperados en la inclusión educativa?	4	4	4	
Habilidades: Capacidad para lograr las competencias y así constituir un nuevo conjunto de actitudes apropiadas y comportamientos para cumplir la función social. (Lemos & Silva de Souza,	8. Como parte de una buena gestión, ¿considera que se están implementando capacitaciones con el fin de mejorar las habilidades de los docentes?	4	4	4	

2021)					
Objetivos: Metas y acciones que se logran con una formación específica, para lo cual es necesaria la preparación. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	9. ¿Considera que los resultados obtenidos en la educación inclusiva, son evidencias de una buena gestión?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Políticas educativas inclusivas

- Gestión
- Identificación
- Personal docente
- Percepción
- Plan de estudio

► PRIMERA DIMENSIÓN: GESTIÓN

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración escolar: Administración y registro de datos ordenados de los estudiantes con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)	10. ¿Tiene claro, cuantos estudiantes con discapacidad hay en la institución educativa?	4	4	4	
Expediente académico: Documentación de los registros de desarrollo de los estudiantes incluidos, recopilando y evaluando el aprendizaje previo en función a las características de los estudiantes. (Efendi et al, 2022)	11. ¿Tienen todos los estudiantes con discapacidad, documentaciones, registros, evaluaciones; actualizados?	4	4	4	

Servicio de apoyo: Programas de servicio de educación inclusiva para niños con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)	12. En concordancia con las políticas inclusivas ¿Su IE es asesorada por el servicio de apoyo SAANEE?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

➤ **SEGUNDA DIMENSION: IDENTIFICACIÓN**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de niños con necesidades especiales: Uso de pruebas estándares diferenciadas para niños con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)	13. ¿Considera importante utilizar la evaluación e informe psicopedagógico y plan educativo personalizado, para conocer las fortalezas de los estudiantes con discapacidad?	4	4	4	
Procedimiento de identificación: Evaluación de la admisión de nuevos estudiantes para obtener una imagen de su capacidad. (Efendi et al, 2022)	14. ¿Considera importante utilizar la evaluación diagnóstica de entrada para identificar el nivel de la competencia de estudiantes con discapacidad?	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSIÓN: PERSONAL DOCENTE**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actuación del experto: Participación en la evaluación inicial para determinar la capacidad de	15. ¿Cree que es importante que un experto en educación especial atienda a estudiantes con discapacidad, en el aula?	4	4	4	

los estudiantes con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)					
Competencia de los profesores: Capacidad para entender a estudiantes con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)	16. ¿Se siente Ud. preparado para enseñar a estudiantes con discapacidad?	4	4	4	

➤ **CUARTA DIMENSIÓN: PERCEPCIÓN**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Concepto de inclusión: Nivel de percepción de los conceptos básico sobre inclusión es de suma importancia. (Efendi et al, 2022)	17. ¿Conoce Ud. las políticas educativas inclusivas?	4	4	4	
Filosofía inclusiva: Cambio de mentalidad sobre la esencia de la educación para todos. (Efendi et al, 2022)	18. ¿Está de acuerdo con este nuevo enfoque de atención a la diversidad, en la que se incluye a estudiantes con discapacidad?	4	4	4	

➤ **QUINTA DIMENSIÓN: PLAN DE ESTUDIO**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modificación en el plan de estudio: Rediseño del modelo de aprendizaje con un currículo modificado	19. ¿Considera que el currículo nacional tiene las adecuaciones necesarias para brindar una mejor	4	4	4	

sobre la base de la evaluación.	atención a los estudiantes con discapacidad?				
Diseño de la instrucción: Preparación del sistema escolar regular más inclusivo antes de ponerlo en marcha. (Efendi et al, 2022)	20. ¿Considera que es necesario implementar nuevas políticas educativas inclusivas?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 3: SATISFACCIÓN LABORAL

- Comodidad en el trabajo
- Realización en el trabajo
- Creencias motivacionales

 ➤ **PRIMERA DIMENSION: COMODIDAD EN EL TRABAJO**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco]

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Infraestructura: Diseño que promueve la independencia de movilidad a todo tipo de estudiantes y al mismo tiempo que le provee un espacio seguro (Casallas et al, 2020)	21. ¿Siente que la infraestructura de la institución educativa, es segura y da comodidad y accesibilidad; para albergar a estudiantes con discapacidad?	4	4	4	
Materiales didácticos: Recursos para facilitar el proceso educativo como apoyo buscando mantener el interés por aprender en los estudiantes. (Colorado & Mendoza, 2021)	22. ¿Se siente contento con los materiales didácticos que cuenta en su institución educativa, como soporte para enseñar a estudiantes con diversas discapacidades?	4	4	4	

Programación curricular: Responde a las necesidades de los estudiantes para lo cual el docente necesita aplicar adaptaciones curriculares en su planificación según el porcentaje y la necesidad educativa del estudiante siendo necesario que el docente en la planificación realice planteamientos realistas. (Colorado & Mendoza, 2021)	23. ¿Se siente entusiasmado al realizar ajustes razonables en su programación curricular, para enseñar adecuadamente a estudiantes con discapacidad?	4	4	4	
Clima laboral: Percepción de las características de la organización, perdurables y medibles y permite hacer un diagnóstico, que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Yslado et al, 2021)	24. ¿Se siente contento con su trabajo y con el ambiente que se percibe?	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: REALIZACIÓN EN EL TRABAJO**

Objetivo|general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia docente: Cambios a lo largo de la vida profesional modificando y enriqueciendo no sólo su formación académica, sino que también puede ir modificando características individuales que pueden contribuir o no a atenuar la experiencia de las situaciones de estrés con las que va a enfrentarse. (Mesurado & Laudadio, 2019)	25. ¿Está orgulloso con de los años que está trabajando en el sector público y la experiencia que va ganando en inclusión educativa?	4	4	4	

Desarrollo profesional: Mejora continua de las habilidades, conocimientos y competencias de una persona en su campo de trabajo o carrera. (Mesurado & Laudadio, 2019)	26. ¿Está contento con las especializaciones y/o capacitaciones que recibe por parte del Ministerio de Educación sobre atención a la diversidad y discapacidad?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

➤ **TERCERA DIMENSION: CREENCIAS MOTIVACIONALES**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoeficacia: Se refiere a la confianza en uno mismo para lograr metas y objetivos específicos, influye en la motivación, la perseverancia y el nivel de compromiso. (Mesurado & Laudadio, 2019)	27. ¿Está orgulloso de sí mismo por los logros obtenidos en estos últimos años, atendiendo la diversidad estudiantil?	4	4	4	
Estrés: El estrés es una problemática cada vez más frecuentes en el ámbito educativo, con síntomas, la persona se siente incapaz de llevar a cabo su trabajo, percibe un rendimiento insatisfactorio que conlleva el desarrollo de sentimientos de fracaso personal, incompetencia y baja autoestima. (Mesurado & Laudadio, 2019)	28. ¿Se siente relajado y satisfecho con su desempeño en su centro de trabajo?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 07454418

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.re.vistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Lupe Esther Graus Cortez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Derecho, Educación e Investigador	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Karina Isabel Melgar Panta
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco
Significación:	Variable 1: Gestión pública (09 preguntas) Escala de Likert Variable 2: Políticas educativas inclusivas: (11 preguntas) escala de Likert. Variable 3: Satisfacción laboral: (08 preguntas) escala de Likert.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico).

Escala/ÁREA/VARIABLE	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión pública	Gestión responsable	Capacidad de la administración para definir dentro de sus planes y programas los logros e indicadores de desempeño que en cada caso espera alcanzar y aplicar sistemáticamente a través de procedimientos de evaluación de los resultados obtenidos en cada programa o proyecto de trabajo. (Lemos & Silva de Souza, 2021)
	Calidad	En la formación de gestores públicos basada en competencias, con fundamentos éticos, educación inclusiva, gestión de personas, comunicación interpersonal, docencia, proyectos e investigación, entre otras materias relacionadas con la administración. (Lemos & Silva de Souza, 2021)
	Resultados	Lograr la efectividad organizacional, articulando el desarrollo humano y social junto con los objetivos de gestión. Las habilidades son necesarias para las personas. Y así lograr sus objetivos. (Lemos & Silva de Souza, 2021)
Políticas educativas inclusivas	Gestión	Implementación de servicios y aplicación de normativa, con la finalidad de proporcionar educación inclusiva a estudiantes identificados con diversas barreras. (Efendi et al, 2022)
	Identificación	Estrategia para identificar capacidades de estudiantes con barreras físicas, mentales y sociales; administrando datos a partir de resultados de evaluación e identificación. (Efendi et al, 2022)
	Personal docente	Educadores especiales en escuelas inclusivas, que apoyan la aplicación de la educación inclusiva y superan los obstáculos a la participación de la comunidad circundante. (Efendi et al, 2022)
	Percepción	Comprensión sobre el significado de inclusión, resaltando el respeto mutuo. (Efendi et al, 2022)
	Plan de estudio	Diseño de aprendizaje para entrenar el talento de los niños con necesidades especiales; creando competencias específicas que ayuden a reducir las externalidades negativas. (Efendi et al, 2022)
Satisfacción laboral	Comodidad en el trabajo	Se refiere a lo satisfactorias que son para un individuo las condiciones y circunstancias del trabajo. (Toropova et al, 2020)
	Realización en el trabajo.	Se refiere al grado de satisfacción por los logros personales dentro de los aspectos significativos del trabajo. (Toropova et al, 2020)

	Creencias motivacionales	Son importantes en la satisfacción laboral, considerando que la autoeficacia, regula los niveles de estrés y contribuye a superar los desafíos. (Toropova et al, 2020)
--	---------------------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Karina Isabel Melgar Panta, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión pública

- Gestión responsable
- Calidad
- Resultados

➤ **PRIMERA DIMENSION: GESTIÓN RESPONSABLE**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración: Capacidad de resolver conflictos, desarrollar trabajo en equipo, monitorear el resultado, planificar e implementar el proyecto político y promoverla. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	1. ¿Se siente satisfecho con los cambios que se están realizando en la educación regular, con el fin de implementar una educación inclusiva?	4	4	4	
Desempeño: Conjunto de capacidades que deben cumplir los gestores en diferentes sectores; capaces de posibilitar y, sobre todo, responder a los dictados establecidos para las nuevas exigencias de gestión. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	2. ¿Se siente contento con el desempeño de los funcionarios gestores del sector público al implementar políticas inclusivas?	4	4	4	
Evaluación: Definir dentro de sus planes y programas los logros e indicadores de desempeño que en cada caso espera alcanzar. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	3. ¿Considera que se están haciendo las evaluaciones pertinentes sobre el buen desempeño de los docentes en aulas con estudiantes con discapacidad?	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMENSION: CALIDAD**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestor público: Profesionales que sean intelectuales críticos, reflexivos y transformadores.	4. ¿Cree Ud. que los gestores públicos de la UGEL a la que pertenece, son profesionales capacitados	4	4	4	

capaces de incentivar a las personas no sólo a generar conocimiento, sino a enseñar e incentivar a pensar, cuestionar, criticar, juzgar y evaluar; con la finalidad de alcanzar planes y metas. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	para transformar la educación regular en educación inclusiva, brindando las herramientas necesarias?				
Competencia: Constituyen referentes para orientar la llamada excelencia profesional o la calidad del desempeño profesional. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	5. ¿Considera que está recibiendo las capacitaciones adecuadas para lograr ser un docente competente en educación inclusiva?	4	4	4	
Educación Inclusiva: Fundamento primordial que todo gestor debe manejar para evitar la exclusión y discriminación educativa que clara y directamente resulta ineficiente. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	6. ¿Considera que se está gestionando una buena implementación en la educación inclusiva, para evitar la discriminación y exclusión?	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSION: RESULTADOS**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad: Capacidad de articular el desarrollo humano y social de los empleados con los objetivos de la gestión organizacional. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	7. ¿Considera que se están obteniendo los resultados esperados en la inclusión educativa?	4	4	4	
Habilidades: Capacidad para lograr las competencias y así constituir un nuevo conjunto de actitudes apropiadas y comportamientos para cumplir la función social. (Lemos & Silva de Souza,	8. Como parte de una buena gestión, ¿considera que se están implementando capacitaciones con el fin de mejorar las habilidades de los docentes?	4	4	4	

2021)					
Objetivos: Metas y acciones que se logran con una formación específica, para lo cual es necesaria la preparación. (Lemos & Silva de Souza, 2021)	9. ¿Considera que los resultados obtenidos en la educación inclusiva, son evidencias de una buena gestión?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Políticas educativas inclusivas

- Gestión
- Identificación
- Personal docente
- Percepción
- Plan de estudio

> PRIMERA DIMENSIÓN: GESTIÓN

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración escolar: Administración y registro de datos ordenados de los estudiantes con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)	10. ¿Tiene claro, cuantos estudiantes con discapacidad hay en la institución educativa?	4	4	4	
Expediente académico: Documentación de los registros de desarrollo de los estudiantes incluidos, recopilando y evaluando el aprendizaje previo en función a las características de los estudiantes. (Efendi et al, 2022)	11. ¿Tienen todos los estudiantes con discapacidad, documentaciones, registros, evaluaciones; actualizados?	4	4	4	

Servicio de apoyo: Programas de servicio de educación inclusiva para niños con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)	12. En concordancia con las políticas inclusivas ¿Su IE es asesorada por el servicio de apoyo SAANEE?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

➤ **SEGUNDA DIMENSIÓN: IDENTIFICACIÓN**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de niños con necesidades especiales: Uso de pruebas estándares diferenciadas para niños con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)	13. ¿Considera importante utilizar la evaluación e informe psicopedagógico y plan educativo personalizado, para conocer las fortalezas de los estudiantes con discapacidad?	4	4	4	
Procedimiento de identificación: Evaluación de la admisión de nuevos estudiantes para obtener una imagen de su capacidad. (Efendi et al, 2022)	14. ¿Considera importante utilizar la evaluación diagnóstica de entrada para identificar el nivel de la competencia de estudiantes con discapacidad?	4	4	4	

➤ **TERCERA DIMENSIÓN: PERSONAL DOCENTE**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actuación del experto: Participación en la evaluación inicial para determinar la capacidad de	15. ¿Cree que es importante que un experto en educación especial atienda a estudiantes con discapacidad, en el aula?	4	4	4	

los estudiantes con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)					
Competencia de los profesores: Capacidad para entender a estudiantes con necesidades especiales. (Efendi et al, 2022)	16. ¿Se siente Ud. preparado para enseñar a estudiantes con discapacidad?	4	4	4	

> **CUARTA DIMENSIÓN: PERCEPCIÓN**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Concepto de inclusión: Nivel de percepción de los conceptos básico sobre inclusión es de suma importancia. (Efendi et al, 2022)	17. ¿Conoce Ud. las políticas educativas inclusivas?	4	4	4	
Filosofía inclusiva: Cambio de mentalidad sobre la esencia de la educación para todos. (Efendi et al, 2022)	18. ¿Está de acuerdo con este nuevo enfoque de atención a la diversidad, en la que se incluye a estudiantes con discapacidad?	4	4	4	

> **QUINTA DIMENSIÓN: PLAN DE ESTUDIO**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modificación en el plan de estudio: Rediseño del modelo de aprendizaje con un currículo modificado	19. ¿Considera que el currículo nacional tiene las adecuaciones necesarias para brindar una mejor	4	4	4	

sobre la base de la evaluación.	atención a los estudiantes con discapacidad?				
Diseño de la instrucción: Preparación del sistema escolar regular más inclusivo antes de ponerlo en marcha. (Efendi et al, 2022)	20. ¿Considera que es necesario implementar nuevas políticas educativas inclusivas?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 3: SATISFACCIÓN LABORAL

- Comodidad en el trabajo
- Realización en el trabajo
- Creencias motivacionales

 > **PRIMERA DIMENSION: COMODIDAD EN EL TRABAJO**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco]

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Infraestructura: Diseño que promueve la independencia de movilidad a todo tipo de estudiantes y al mismo tiempo que le provee un espacio seguro (Casallas et al, 2020)	21. ¿Siente que la infraestructura de la institución educativa, es segura y da comodidad y accesibilidad; para albergar a estudiantes con discapacidad?	4	4	4	
Materiales didácticos: Recursos para facilitar el proceso educativo como apoyo buscando mantener el interés por aprender en los estudiantes. (Colorado & Mendoza, 2021)	22. ¿Se siente contento con los materiales didácticos que cuenta en su institución educativa, como soporte para enseñar a estudiantes con diversas discapacidades?	4	4	4	

Programación curricular: Responde a las necesidades de los estudiantes para lo cual el docente necesita aplicar adaptaciones curriculares en su planificación según el porcentaje y la necesidad educativa del estudiante siendo necesario que el docente en la planificación realice planteamientos realistas. (Colorado & Mendoza, 2021)	23. ¿Se siente entusiasmado al realizar ajustes razonables en su programación curricular, para enseñar adecuadamente a estudiantes con discapacidad?	4	4	4	
Clima laboral: Percepción de las características de la organización, perdurables y medibles y permite hacer un diagnóstico, que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Yslado et al, 2021)	24. ¿Se siente contento con su trabajo y con el ambiente que se percibe?	4	4	4	

➤ **SEGUNDA DIMEN SION: REALIZACIÓN EN EL TRABAJO**

Objetivo|general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia docente: Cambios a lo largo de la vida profesional modificando y enriqueciendo no sólo su formación académica, sino que también puede ir modificando características individuales que pueden contribuir o no a atenuar la experiencia de las situaciones de estrés con las que va a enfrentarse. (Mesurado & Laudadio, 2019)	25. ¿Está orgulloso con de los años que está trabajando en el sector público y la experiencia que va ganando en inclusión educativa?	4	4	4	

Desarrollo profesional: Mejora continua de las habilidades, conocimientos y competencias de una persona en su campo de trabajo o carrera. (Mesurado & Laudadio, 2019)	26. ¿Está contento con las especializaciones y/o capacitaciones que recibe por parte del Ministerio de Educación sobre atención a la diversidad y discapacidad?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

➤ **TERCERA DIMENSION: CREENCIAS MOTIVACIONALES**

Objetivo general: Determinar el grado de relación de la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas en Huánuco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoeficacia: Se refiere a la confianza en uno mismo para lograr metas y objetivos específicos, influye en la motivación, la perseverancia y el nivel de compromiso. (Mesurado & Laudadio, 2019)	27. ¿Está orgulloso de sí mismo por los logros obtenidos en estos últimos años, atendiendo la diversidad estudiantil?	4	4	4	
Estrés: El estrés es una problemática cada vez más frecuentes en el ámbito educativo, con síntomas, la persona se siente incapaz de llevar a cabo su trabajo, percibe un rendimiento insatisfactorio que conlleva el desarrollo de sentimientos de fracaso personal, incompetencia y baja autoestima. (Mesurado & Laudadio, 2019)	28. ¿Se siente relajado y satisfecho con su desempeño en su centro de trabajo?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 07454418

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.re.vistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

ANEXO 4: Estadística descriptiva

Tabla 7: Estadística descriptiva para las 28 preguntas (200 encuestas)

Encuesta	V1: Gestión Pública									V2: Políticas Educativas Inclusivas										V3: Satisfacción Laboral								V1	V2	V3		
	D1: Gestión Responsable			D2: Calidad			D3: Resultados			D1: Gestión			D2: Identificación		D3: Personal Docente		D4: Percepción			D5: Plan de Estudio		D1: Comodidad en el trabajo				D2: Realización en el Trabajo					D3: Creencias Motivacionales	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27				P28	
1	3	2	4	2	4	4	2	3	2	2	2	1	4	5	4	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	4	4	2	26	30	24	
2	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	1	3	4	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	3	4	3	27	29	24	
3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	39	44	30	
4	5	4	4	2	4	5	2	4	2	1	1	1	4	5	5	3	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	32	32	29	
5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	39	45	36	
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	3	4	5	2	2	4	5	4	4	5	5	35	43	31	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	50	40	
8	5	5	3	2	3	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	4	3	4	3	3	2	4	4	5	5	5	4	5	34	40	34	
9	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	5	4	5	4	3	5	3	4	2	2	4	5	4	3	3	5	28	42	28	
10	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	43	50	36	
11	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	41	52	40	
12	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	55	38	
13	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	42	49	35	
14	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	33	44	30	
15	5	3	5	5	3	4	4	2	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	2	2	3	3	5	5	5	5	34	49	30	
16	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	2	5	4	3	3	3	4	4	5	2	2	3	3	5	5	5	5	33	38	30	
17	4	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	36	43	34	

18	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	1	37	44	30
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	45	50	35
20	3	4	1	1	3	2	1	4	2	5	4	2	5	5	5	2	4	5	4	4	2	1	4	5	5	5	5	5	21	45	32	
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	1	4	4	4	4	5	4	3	35	48	29	
22	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	5	5	5	5	3	4	4	3	5	4	1	4	3	4	4	4	3	22	44	27	
23	1	3	3	3	3	3	3	2	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	2	5	1	3	3	5	5	5	5	5	24	48	32	
24	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	30	42	27	
25	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	41	50	35	
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	5	3	3	2	2	5	3	2	3	4	3	3	4	5	26	34	27	
27	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	1	1	1	5	5	5	5	5	41	48	28	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	27	37	24	
29	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	4	39	53	33	
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	33	24	
31	3	5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	27	31	22	
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	5	3	2	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	44	43	33	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	45	45	32	
34	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	2	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	42	45	34	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	2	2	3	5	5	3	5	5	45	49	30	
36	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	43	49	36	
37	5	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	2	5	5	5	3	3	5	3	5	1	1	2	3	3	3	4	4	26	44	21	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	45	55	33	
39	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	1	1	4	4	5	5	5	5	39	49	30	
40	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	34	50	37	
41	5	5	3	2	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	37	49	35	
42	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	31	42	26	
43	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	41	52	34	
44	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	39	50	36	
45	4	3	3	1	3	3	3	3	3	5	1	3	5	5	5	3	3	4	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	26	38	21	
46	5	5	5	3	3	3	3	2	2	5	4	3	3	5	5	3	4	4	3	5	2	3	3	3	4	3	3	4	31	44	25	
47	4	4	3	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	2	1	2	4	5	5	5	5	5	33	44	32	

48	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	1	4	5	5	5	4	5	41	52	33	
49	3	2	1	1	3	3	1	3	3	5	3	3	5	4	3	5	5	2	2	5	4	1	5	5	5	5	5	5	20	42	35	
50	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	2	4	4	5	4	5	5	26	37	31	
51	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	39	46	33
52	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	54	40
53	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	34	46	28
54	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4	5	3	2	3	4	3	5	3	2	3	3	3	3	5	5	30	36	27
55	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	43	52	39
56	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	5	5	5	5	43	44	34
57	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	32	46	31	
58	4	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	31	49	34
59	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	41	50	37
60	4	3	3	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	37	44	38	
61	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	40	45	35	
62	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	2	3	4	4	4	5	5	5	40	48	32	
63	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	43	50	36	
64	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	3	2	3	4	5	2	2	4	4	4	5	4	4	31	40	29	
65	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	40	52	39	
66	5	4	2	1	5	3	3	4	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	2	5	5	4	5	5	5	32	49	33	
67	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	2	4	4	3	4	1	1	3	3	4	4	4	4	35	42	24	
68	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	41	55	37	
69	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	41	42	32	
70	3	4	2	1	3	2	2	3	3	4	3	4	5	5	5	2	3	4	3	4	1	1	4	4	3	3	3	3	23	42	22	
71	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	42	52	39	
72	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	5	4	32	49	29	
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	2	4	5	5	5	5	5	45	49	32	
74	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	1	1	4	5	3	4	3	4	41	50	25	
75	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	28	44	27	
76	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	5	5	3	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	4	26	45	34	
77	5	5	5	1	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	2	3	5	5	5	5	5	35	51	32	

78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45	52	33
79	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	31	43	30	
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	27	44	30	
81	3	3	3	2	4	4	3	3	3	5	3	1	5	5	5	2	5	5	3	5	1	3	4	4	5	3	4	4	28	44	28	
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	45	33	22	
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	4	9	20	21
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
104	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
107	3	3	2	2	3	4	2	2	3	5	1	1	5	5	5	2	3	2	3	5	4	1	5	5	5	3	5	5	24	37	33	

108	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
109	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
113	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
117	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
118	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
119	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
120	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	4	3	4	3	3	5	37	39	25	
121	5	3	4	4	5	4	3	5	5	1	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	38	43	32
122	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	18	33	22	
123	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	35	43	27	
124	5	4	3	1	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	1	2	3	3	1	3	1	1	2	3	4	4	4	3	28	22	22	
125	5	3	2	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	2	5	2	2	3	4	3	3	4	4	30	46	25	
126	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	40	49	33	
127	5	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	37	47	33	
128	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	48	33	
129	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	3	3	4	9	24	21	
130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	55	40
131	3	3	4	3	4	4	3	4	3	1	2	2	4	4	5	1	3	1	1	4	1	1	1	3	4	3	4	3	31	28	20	
132	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	5	3	4	5	33	44	35	
133	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	2	1	3	5	5	3	5	5	38	49	29	
134	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	37	43	33	
135	2	3	1	2	2	2	2	3	2	5	1	1	4	5	5	1	4	1	1	5	1	1	1	4	4	2	2	2	19	33	17	
136	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	1	4	5	5	5	5	5	39	52	32	
137	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	1	3	4	5	5	5	5	4	35	49	32	

138	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	2	4	4	4	4	5	4	30	48	30
139	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	37	46	36
140	5	4	3	2	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	37	48	34
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	45	51	35
142	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	53	38
143	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	2	5	5	4	3	4	5	3	4	1	2	3	3	4	5	4	3	34	43	25
144	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	40	51	36
145	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	40	51	36
146	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	38	46	36
147	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43	54	37
148	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	3	4	4	4	3	4	5	2	4	5	4	5	5	4	43	44	34
149	5	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	37	49	37
150	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	39	50	38
151	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43	55	40
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	55	40
153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	55	40
154	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	55	40
155	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	43	55	39
156	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	3	3	4	9	24	21
157	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	3	3	4	9	24	21
158	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	3	3	4	9	24	21
159	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	3	3	4	9	24	21
160	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	3	3	4	9	24	21
161	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	3	3	5	9	24	22
162	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	3	3	4	9	24	21
163	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	3	3	4	9	24	21
164	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	3	3	4	9	24	21
165	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	3	3	4	9	24	21
166	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	3	3	4	9	24	21
167	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	3	3	4	9	24	21

198	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	5	1	1	1	1	4	4	3	3	4	9	24	21
199	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	3	3	4	9	24	21
200	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	3	3	4	9	24	21

ANEXO 5: Validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Tabla 8: Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.978	28

Fuente: autoría personal

Tabla 9: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	200	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	200	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: autoría personal

Tabla 10: Estadísticas del total de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Administración	89.35	747.384	0.929	0.976
Desempeño	89.51	751.749	0.930	0.976
Evaluación	89.69	758.157	0.894	0.976
Gestor Público	89.92	766.269	0.846	0.976
Competencia	89.50	750.251	0.947	0.976

Educación Inclusiva	89.49	750.754	0.930	0.976
Efectividad	89.69	756.589	0.929	0.976
Habilidades	89.53	751.708	0.932	0.976
Objetivos	89.59	752.314	0.949	0.976
Administración Escolar	89.36	748.000	0.897	0.976
Expediente Académico	89.80	761.487	0.856	0.976
Servicio de Apoyo	89.78	759.894	0.811	0.977
Evaluación de Niños con Necesidades Especiales	88.03	818.065	0.376	0.979
Procedimiento de Identificación	87.98	818.191	0.390	0.979
Actuación del Experto	88.20	831.095	0.009	0.980
Competencia de los Profesores	89.71	757.304	0.930	0.976
Concepto de Inclusión	89.55	753.837	0.927	0.976
Filosofía Inclusiva	89.40	746.462	0.937	0.976
Modificación del Plan de Estudio	89.69	757.292	0.896	0.976
Diseño de la Instrucción	88.02	828.371	0.081	0.979
Infraestructura	90.21	777.209	0.723	0.977
Materiales Didácticos	90.29	781.684	0.732	0.977
Programación Curricular	89.62	754.811	0.925	0.976
Clima Laboral	88.34	814.556	0.494	0.978
Experiencia Docente	88.26	812.442	0.579	0.978
Desarrollo Profesional	88.92	782.922	0.756	0.977
Autoeficacia	88.85	781.585	0.775	0.977
Estrés	88.26	812.050	0.523	0.978

Fuente: autoría personal

ANEXO 6: Análisis estadístico de las 28 preguntas

Tabla 11: Análisis estadístico de las 28 preguntas, parte 1

	Administración	Desempeño	Evaluación	Gestor Público	Competencia	Educación Inclusiva	Efectividad	Habilidades	Objetivos
N	Válido	200	200	200	200	200	200	200	200
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	3.19	3.03	2.85	2.62	3.04	3.05	2.85	3.01	2.95
Mediana	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Moda	5	5	1	1	5	5	1	5	1
Desv. Desviación	1.617	1.530	1.459	1.366	1.533	1.549	1.438	1.527	1.489
Varianza	2.614	2.341	2.128	1.865	2.350	2.399	2.068	2.332	2.219
Rango	4	4	4	4	4	4	4	4	4

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Fuente: Autoría personal

Tabla 12: Análisis estadístico de las 28 preguntas, parte 2

	Administración Escolar	Expediente Académico	Servicio de Apoyo	Evaluación de Niños con Necesidades Especiales	Procedimiento de Identificación	Actuación del Experto	Competencia de los Profesores	Concepto de Inclusión	Filosofía Inclusiva	Modificación del Plan de Estudio
N Válido	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
N Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	3.18	2.74	2.76	4.51	4.56	4.34	2.83	2.99	3.14	2.85
Mediana	4.00	2.00	2.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00
Moda	5	1	1	5	5	5	1	1 ^a	5	1
Desv. Desviación	1.658	1.451	1.560	0.634	0.607	0.778	1.422	1.494	1.622	1.473
Varianza	2.748	2.105	2.435	0.402	0.369	0.606	2.021	2.231	2.630	2.168
Rango	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Fuente: Autoría personal

Tabla 13: Análisis estadístico de las 28 preguntas, parte 3

	Diseño de la Instrucción	Infraestructura	Materiales Didácticos	Programación Curricular	Clima Laboral	Experiencia Docente	Desarrollo Profesional	Autoeficacia	Estrés
N	Válido	200	200	200	200	200	200	200	200
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	4.52	2.33	2.25	2.92	4.20	4.28	3.62	3.69	4.28
Mediana	5.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
Moda	5	1	1	1	4	4	5	5	4
Desv. Desviación	0.694	1.319	1.197	1.478	0.610	0.586	1.132	1.137	0.659
Varianza	0.482	1.740	1.432	2.185	0.372	0.343	1.282	1.292	0.434
Rango	4	4	4	4	2	3	3	3	4

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Fuente: Autoría personal

ANEXO 7: Estadístico de respuesta por porcentaje

Tabla 14: Resultado de respuesta por porcentaje de la primera variable: Gestión pública

DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	DIMENSIÓN / PREGUNTAS					RESULTADOS EN %					TOTAL
			1.NUNCA	2. CASI NUNCCA	3. A VECES	4.CASI SIEMPRE	5.SIEMPRE	1	2	3	4	5	100%
Gestión responsable	Administración	1	¿Se siente satisfecho con los cambios que se están realizando en la educación regular, con el fin de implementar una educación inclusiva?					23,9	18,4	7,5	16,9	33,3	100%
	Desempeño	2	¿Se siente conforme con el desempeño de los funcionarios gestores del sector público al implementar políticas inclusivas?					23,4	20,4	12,4	18,4	25,4	100%
	Evaluación	3	¿Considera que se están haciendo las evaluaciones pertinentes sobre el buen desempeño de los docentes en aulas con estudiantes con discapacidad?					24,9	21,4	17,9	16,4	19,4	100%
Calidad	Gestor público	4	¿Cree Ud. que los gestores públicos de la UGEL a la que pertenece, son profesionales capacitados para transformar la educación regular en educación inclusiva, brindando las herramientas necesarias?					27,4	25,4	18,4	16,4	12,4	100%
	Competencia	5	¿Considera que está recibiendo las capacitaciones adecuadas para lograr ser un docente competente en educación inclusiva?					23,9	18,9	12,9	18,9	25,4	100%
	Educación inclusiva	6	¿Considera que se está gestionando una buena implementación en la educación inclusiva, para evitar la discriminación y exclusión?					23,9	19,4	12,4	17,4	26,9	100%
Resultado	Efectividad	7	¿Considera que se están obteniendo los resultados esperados en la inclusión educativa?					24,4	21,9	16,4	19,9	17,4	100%
	Habilidades	8	Como parte de una buena gestión, ¿considera que se están implementando capacitaciones con el fin de mejorar las habilidades de los docentes?					23,4	21,9	10,4	19,9	24,4	100%
	Objetivos	9	¿Considera que los resultados obtenidos en la educación inclusiva, son evidencias de una buena gestión?					23,4	21,4	15,4	17,4	22,4	100%

Tabla 15: Resultado de respuesta por porcentaje de la segunda variable: Políticas educativas inclusivas

DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	DIMENSIÓN / PREGUNTAS					RESULTADOS EN %					TOTAL
			1.NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4.CASI SIEMPRE	5.SIEMPRE	1	2	3	4	5	
Gestión	Administración escolar	10	¿Tiene claro, cuantos estudiantes con discapacidad hay en la institución educativa?					25,4	18,9	5	15,4	35,3	100%
	Expediente académico	11	¿Tienen todos los estudiantes con discapacidad, documentaciones, registros, evaluaciones; actualizados?					27,4	23,4	15,4	16,9	16,9	100%
	Servicio de apoyo	12	En concordancia con las políticas inclusivas ¿Su IE es asesorada por el servicio de apoyo SAANEE?					29,4	24,9	10,9	10,9	23,9	100%
Identificación	Evaluación de niños con necesidades especiales	13	¿Considera importante utilizar la evaluación e informe psicopedagógico y plan educativo personalizado, para conocer las fortalezas de los estudiantes con discapacidad?					0	1,5	3	38,8	56,7	100%
	Procedimiento de identificación	14	¿Considera importante utilizar la evaluación diagnóstica de entrada para identificar el nivel de la competencia de estudiantes con discapacidad?					0	1	3	35,8	60,2	100%
Personal Docente	Actuación del experto	15	¿Cree que es importante que un experto en educación especial atienda a estudiantes con discapacidad, en el aula?					1	0,5	11,4	38,3	48,8	100%
	Competencia de los profesores	16	¿Se siente Ud. preparado para enseñar a estudiantes con discapacidad?					24,4	22,9	14,4	22,9	15,4	100%
Percepción	Concepto de inclusión	17	¿Conoce Ud. las políticas educativas inclusivas?					23,4	20,9	11,4	22,9	21,4	100%
	Filosofía inclusiva	18	¿Está de acuerdo con este nuevo enfoque de atención a la diversidad, en la que se incluye a estudiantes con discapacidad?					24,4	20,9	4,5	18,4	31,8	100%
Plan de estudio	Modificación en el plan de estudio	19	¿Considera que el currículo nacional tiene las adecuaciones necesarias para brindar una mejor atención a los estudiantes con discapacidad?					25,4	22,4	13,9	19,4	18,9	100%

	Diseño de la instrucción	20	¿Considera que es necesario implementar nuevas políticas educativas inclusivas?	1	0,5	4	34,8	56,7	100%
--	--------------------------	----	---	---	-----	---	------	------	------

Tabla 16: Resultado de respuesta por porcentaje de la tercera variable: Satisfacción laboral

DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	DIMENSIÓN / PREGUNTAS					RESULTADOS EN %					TOTAL
			1.NUNCA	2. CASI NUNCCA	3. A VECES	4.CASI SIEMPRE	5.SIEMPRE	1	2	3	4	5	
Comodidad en el trabajo	Infraestructura	21	¿Siente que la infraestructura de la institución educativa, es segura y da comodidad y accesibilidad; para albergar a estudiantes con discapacidad?					33,8	31,3	13,9	10,4	10,4	100%
	Materiales didácticos	22	¿Se siente contento con los materiales didácticos que cuenta en su institución educativa, como soporte para enseñar a estudiantes con diversas discapacidades?					33,3	32,3	17,4	10,9	6	100%
	Programación curricular	23	¿Se siente entusiasmado al realizar ajustes razonables en su programación curricular, para enseñar adecuadamente a estudiantes con discapacidad?					24,9	20,4	12,4	23,4	18,9	100%
	Clima laboral	24	¿Se siente contento con su trabajo y con el ambiente que se percibe?					0	0	10,4	59,2	30,3	100%
Realización en el trabajo	Experiencia docente	25	¿Está orgulloso con de los años que está trabajando en el sector público y la experiencia que va ganando en inclusión educativa?					0	0,5	5,5	59,7	34,3	100%
	Desarrollo profesional	26	¿Está contento con las especializaciones y/o capacitaciones que recibe por parte del Ministerio de Educación sobre atención a la diversidad y discapacidad?					0	19,4	31,8	16,4	32,3	100%
Creencias motivacionales	Autoeficacia	27	¿Está orgulloso de sí mismo por los logros obtenidos en estos últimos años, atendiendo la diversidad estudiantil?					0	18,9	28,4	18,4	34,3	100%
	Estrés	28	¿Se siente relajado y satisfecho con su desempeño en su centro de trabajo?					0,5	1	5,5	56,2	36,8	100%

ANEXO 8: CAPTURAS DE IMAGEN DEL CUESTIONARIO ELABORADO EN FORMULARIO DE GOOGLE

CUESTIONARIO: GESTIÓN PÚBLICA, POLÍTICAS EDUCATIVAS Se han guardado todos los cambios en Drive Enviar

Preguntas Respuestas **201** Configuración



Sección 1 de 2

"GESTIÓN PÚBLICA, POLÍTICAS EDUCATIVAS INCLUSIVAS Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE INSTITUCIONES PÚBLICAS EN HUÁNUCO- 2023"

CUESTIONARIO: GESTIÓN PÚBLICA, POLÍTICAS EDUCATIVAS Se han guardado todos los cambios en Drive Enviar

Preguntas Respuestas **201** Configuración

"GESTIÓN PÚBLICA, POLÍTICAS EDUCATIVAS INCLUSIVAS Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE INSTITUCIONES PÚBLICAS EN HUÁNUCO- 2023"

Consentimiento informado:
Estimados maestros y maestras los saluda muy cordialmente Karina Melgar Panta, en esta oportunidad les envío una encuesta que me ayudará a realizar mi tesis de investigación para optar el grado de mágister en gestión pública, en la Universidad César Vallejo. Su participación es voluntaria y será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación, es por ello que, sus respuestas deben ser lo más sinceras posibles, y de esta manera cumplir con el objetivo de la investigación.

Propósito de la investigación
El objetivo de este estudio es identificar la relación que existe entre la gestión pública, las políticas educativas inclusivas y la satisfacción laboral docente en educación básica regular de instituciones públicas-2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Callao, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

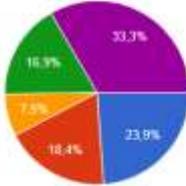
CUESTIONARIO: GESTIÓN PÚBLICA, POLÍTICAS EDUCATIVAS Se han guardado todos los cambios en Drive Enviar

Preguntas Respuestas **201** Configuración

CUESTIONARIO

1. ¿Se siente satisfecho con los cambios que se están realizando en la educación regular, con el fin de implementar una educación inclusiva? Copiar

201 respuestas



- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Respuesta	Porcentaje
Nunca	23.9%
Casi nunca	18.4%
A veces	7.0%
Casi siempre	16.9%
Siempre	33.3%

ANEXO 9: Captura de imagen de envío de encuesta a los docentes de Huánuco y respuestas

